

Дмитро МАЗУР,
доктор філософії, доцент,
завідувач кафедри гри
на музичних інструментах
Інституту мистецтв
Рівненського державного
гуманітарного університету,
м. Рівне, Україна
ORCID: 0000-0002-2510-4709
e-mail: dimitriymazur25@gmail.com

ДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ІНСТРУМЕНТАЛЬНИХ КОЛЕКТИВІВ

Анотація. У статті аналізується діагностичний інструментарій розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів. Висвітлено потребу застосування інноваційних підходів у системі мистецької освіти. На основі наукових праць розкрито сутність поняття «професійна рефлексія» у контексті управління колективним виконавством. Визначено критерії (ціннісно-мотиваційний, пізнавально-когнітивний, особистісно-комунікативний, діяльнісно-творчий) та рівні розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів (низький, середній, достатній і високий).

Актуалізовано думку, що професійна рефлексія надзвичайно важлива для роботи з інструментальним колективом. На основі проведеного опитування та

анкетування, бесід зі студентами подано результати діагностики розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів серед студентів мистецьких закладів вищої освіти. Означений моніторинг засвідчив опосередковане розуміння студентами професійної рефлексії як інструменту саморозвитку, що актуалізує потребу ґрунтовного вивчення цього вміння в межах освітнього процесу.

Загалом у пропонованій статті аналізується проблема розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів під час фахової підготовки.

Ключові слова: професійна рефлексія, керівник інструментального колективу, діагностика, управління колективним виконавством.

Dmytro MAZUR,
Doctor of Philosophy, Associate Professor,
Head of the Department of Playing Musical Instruments,
Academic Work Coordinator,
Institute of Arts of
Rivne State University for Humanities,
Rivne, Ukraine
ORCID: 0000-0002-2510-4709
e-mail: dimitriymazur25@gmail.com

DIAGNOSTIC TOOLKIT FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL REFLECTION OF FUTURE LEADERS OF INSTRUMENTAL ENSEMBLES

Abstract. The article discloses the diagnostic toolkit for the development of professional reflection of future leaders of instrumental ensembles. The need to apply innovative approaches in the art education system is highlighted. It has been revealed. On the basis of scientific works, the essence of the concept of «professional reflection» in the context of managing collective performance. It has been determined the criteria (value-motivational, cognitive-cognitive, personal-communicative, activity-creative) and levels of development of professional reflection of future leaders of instrumental ensembles (low, medium,

sufficient and high).

It has been updated opinion that professional reflection is extremely important for working with an instrumental ensemble. On the basis of the conducted survey and questionnaire, interviews with students, the results of the diagnosis of the development of professional reflection of future leaders of instrumental ensembles among students of art institutions of higher education are presented. This monitoring proved indirect understanding and knowledge of students about professional reflection as a tool of self-development, which actualizes the need for a thorough

study of this skill within the educational process.

The proposed article is a scientific view on the problem of the development of professional reflection of future leaders of instrumental ensembles during professional training.

Key words: *professional reflection, leader of instrumental ensemble, diagnosis, management of collective performance.*

Постановка проблеми. Сучасна мистецька освіта в складних умовах воєнного часу має бути ефективною, інноваційною, сприяти розкриттю креативного потенціалу студентів, бути поштовхом для становлення особистостей із цілісним «Я». Реалії сьогодення вимагають сформованості у молодій генерації митців універсальних інструментів саморегуляції, специфічного мислення, самоаналізу, критичного та систематичного усвідомлення власної діяльності та досвіду, способів удосконалення навчання та втілення здобутих знань на практиці з метою покращення своїх професійних навичок. Як результат – відбувається накопичення особистісного фахового досвіду.

Ми вважаємо, що професійна рефлексія і є тим фундаментом формування у студентів гармонійного самодостатнього «Я», оскільки вони здатні проаналізувати ситуацію, правильно розставити пріоритети в поліфункціональній діяльності, в освітньому інформаційному просторі, грамотно дати відповідь на виклики сьогодення. Саме наявність таких умінь у студентів ми вважаємо надзвичайно потрібними та цінними для уникнення ними психологічного виснаження, вигорання, депресії, негативних емоцій на фоні складної ситуації в державі та системі мистецької освіти.

Студент, а в нашому випадку – майбутній керівник інструментального колективу, повинен об'єктивно та адекватно сприймати навколишню дійсність, аналізувати професійні проблеми та здійснювати пошук їхнього розв'язання, а в умовах дистанційного та змішаного навчання має навчитися бути мотивованим, самостійним, самодостатнім та самоорганізованим. В означеному контексті самоусвідомлення студентом особистісного «Я» повинно стимулювати його саморозвиток та самовдосконалення, втілення ним креативних проєктів та ідей, сприяти розкриттю творчого потенціалу, плануванню та розробці нових стратегій дій.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Сутність поняття професійної рефлексії ґрунтовно досліджували в межах таких наук, як філософія – П. Тейяр де Шарден, М. Гайдегер та ін., психологія – Р. Павелків, С. Максименко, Ж. Піазже та ін., сучасна педагогіка – І. Зязюн, М. Марусинець та ін., галузь мистецтвознавства – Г. Падалка, О. Ростовський, О. Олексюк, Я. Сверлюк та ін.

Мета статті – діагностування розвитку професійної рефлексії у студентів мистецьких закладів вищої освіти щодо можливості управління ними інструментальним колективом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Рефлексія (*від лат. reflexio – віддзеркалення, відображення, звернення назад*), на думку М. Булатова, – це самоусвідомість та самопізнання, співвідносність елементів

мислення та дійсності (Шинкарук, 2002. с. 547). Аналізуючи Біблію, французький філософ П'єр Тейяр де Шарден доводить, що саме після того, як перші люди скуштували заборонений плід, у них пробудилося самоусвідомлення у формі сорому, тобто рефлексія, адже людина тепер може не лише просто знати щось конкретне, але й усвідомлювати власні знання.

Г. Падалка формулює новий термін «мистецька рефлексія» – «усвідомлення власних психічних станів і процесів у зіставленні із переживаннями, відтвореними в художньому образі, роздуми людини над власним життям, заглиблення до власних почуттів у зв'язку зі змістом мистецького твору, зіставлення об'єктивного змісту художніх образів із результатами самоаналізу власного внутрішнього життя» (Падалка, 2008. с. 159). Я. Сверлюк вперше досліджує професійну рефлексію як інструмент фахової підготовки диригента оркестрового колективу мистецьких закладів вищої освіти (Сверлюк, 2011. с. 182), оскільки професійна рефлексія може бути використана як особистісно, так і в межах колективної діяльності.

У нашому дослідженні термін «професійна рефлексія керівника інструментального колективу» розглядається як: переосмислення ним власного внутрішнього світу та творчої праці; усвідомлення того, як його сприймають колеги та інші з метою більш ефективного управління колективним виконавством; інструмент занурення в образний ряд мистецького твору; здатність виявляти аспекти творчого акту, що потребують покращення; діагностування помилок, що були допущені у минулому та пошук способів їх уникнення у майбутньому, що слугуватиме удосконаленню координації поточної діяльності колективу та забезпечить збільшення продуктивності праці й досягнення кращих результатів.

Для вивчення та ефективного діагностики розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів необхідно визначити рівні її розвитку та проаналізувати показники змін. Критерії розвитку означеного вміння допомагають отримати об'єктивну оцінку її ефективності. Мистецтвознавство та музична педагогіка використовують наукове обґрунтування критеріїв для визначення рівня розвитку та динаміки досліджуваного явища, що допомагає виявляти недоліки та формувати педагогічну роботу в конкретному напрямі (Рудницька, 2005).

На нашу думку, структуру професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів визначають за допомогою ціннісно-мотиваційного, пізнавально-когнітивного, особистісно-комунікативного та діяльнісно-творчого критеріїв.

Ціннісно-мотиваційний критерій є ключовим для творчої діяльності керівника інструментального колективу та визначає його фахову орієнтацію щодо формування мотивації до професійної рефлексії. Цей аспект впливає на якість формування аксіологічних установок та професійних цінностей особистості. Означений критерій охоплює усвідомлення індивідом значення своєї професії, зацікавленість у пошуку нових методик та набуття нових професійно-значущих якостей, формування особистісно-цінного ставлення до творчої діяльності та бажання застосовувати професійну

рефлексію в житті. Такі критерії сприяють формуванню фахової самосвідомості та розвитку професійного мислення у студентів як висококласних фахівців.

Пізнавально-когнітивний критерій визначає рівень знань та вмінь студентів у галузі психології, педагогіки, мистецтвознавства, методики та загальних наук, зокрема у питаннях професійної рефлексії та її застосування у художній діяльності. За цієї умови оцінюється загальний розвиток особистості, наявність фахових знань та вмінь, усвідомлення наукових знань про професійну рефлексію, здатність до рефлексії, абстрактного мислення та розвиненість творчого потенціалу. Також важливо володіти знаннями про керування інструментальним колективом та вміннями аналізувати музичні здібності учасників колективу. Наявність пізнавального інтересу до розвитку професійної рефлексії також є досить важливим фактором.

Особистісно-комунікативний критерій визначає рівень комунікативної культури майбутніх керівників інструментальних колективів. Цей критерій ґрунтується на сформованості в особистості вольових якостей, рефлексивного мислення, інтересу до діалогічної взаємодії та здатності розуміти почуття та думки інших. Критерій передбачає наявність лідерських якостей, високий розвиток морально-етичної складової особистості, вміння застосовувати невербальну та вербальну техніку комунікації, рефлексивну діалогічність, знання про індивідуально-психологічні особливості учасників колективу та здатність до особистісно орієнтованого підходу.

За *діяльнісно-творчим критерієм* оцінюється рівень професійної рефлексії у майбутніх керівників інструментальних колективів, що передбачає готовність виконувати завдання, пов'язані з концертно-виконавською та організаційно-управлінською діяльністю, а також здатність до творчого втілення нестандартних проєктів. Означений критерій оцінює рівень усвідомлення творчого досягнення, здібності до організації діяльності, осмислення професійного зростання та відповідального ставлення до результатів діяльності, здатність до подолання виснаження та криз, до поліфункціональної творчої діяльності та передбачає якісний рівень застосування професійної рефлексії у практичній діяльності.

Із метою визначення якісної оцінки рівнів розвитку професійної рефлексії ми виділили чотири рівні вмінь: низький, середній, достатній і високий.

Низький рівень професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів характеризується відсутністю належних знань та навичок, формалізацією творчого процесу та хаотичним управлінням колективним виконавством, що призводить до низького рівня роботи колективу.

Середній рівень характеризується помірним рівнем теоретичних знань та практичних навичок, поверховим розумінням концепції «професійна рефлексія», переважанням копіювання підходів управління інших авторитетних лідерів, слабкими навичками рефлексії та відсутністю конструктивного вирішення конфліктів, низьким рівнем індивідуального підходу до учасників ансамблю та недостатнім інтересом до самоосвіти та самоаналізу для розвитку власної творчої

індивідуальності.

Достатній рівень характеризується наявністю значного обсягу знань із психології, педагогіки, мистецтвознавства та інших наук, бажанням саморозвитку, формуванням професійно-значущих якостей, прагненням до удосконалення міжособистісних стосунків та взаєморозуміння, а також умінням управляти колективним виконавством та реалізовувати професійну рефлексію. Майбутній керівник виявляє самостійність у прийнятті рішень, чітко усвідомлює мету, однак може потребувати консультацій кваліфікованих фахівців для подолання проблемних ситуацій.

Студенти з *високим рівнем* розвитку професійної рефлексії володіють глибокими систематичними знаннями та навичками, креативним підходом до управління колективом, розумінням соціокультурного значення професії, прагненням до самовдосконалення та мобільності у реагуванні на непередбачувані обставини, застосовують особистісно орієнтований підхід та здатні обирати правильну тактику й стратегію управління колективом на основі рефлексивного аналізу.

Діагностування розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів у мистецьких закладах вищої освіти шляхом опитування та анкетування, бесід зі студентами (Мазур, 2020. с. 100) свідчить, що чверть студентів із низьким рівнем мотивації до використання рефлексивних дій пасивно ставляться до професії керівника колективу, тоді як 58,3% студентів із середнім рівнем мотивації демонструють неконструктивне мислення та нівелюють важливість рефлексивного аналізу, а 12,7% студентів із достатнім рівнем мотивації виявляють бажання до самоуправління та саморегуляції; 3,4% досліджуваних із високим рівнем мотивації репрезентують досвід управління колективним виконавством та зазвичай є ініціаторами та організаторами творчих одиниць (див. табл.).

В аксіологічному аспекті результати діагностики показали, що менше ніж третина респондентів вважають рефлексивне мислення неважливим у процесі управління колективом. Більше половини респондентів схильні недооцінювати його значення, однак 15,6% розуміє і використовує психолого-педагогічні прийоми для управління колективом, і тільки 4,2% мають високий рівень розуміння та успішно застосовують рефлексивне мислення на практиці (див. табл.).

У ході дослідження із метою вивчення рівня знань студентів про професійну рефлексію керівника інструментального колективу за пізнавально-когнітивним критерієм було виявлено, що 49,6% студентів мали низький рівень знань про професійну рефлексію. Вони уникали відповіді на запропоновані завдання та запитання або ж давали неточні, неповні або хибні відповіді, що свідчить про низький рівень розуміння професійної рефлексії та рефлексивної діяльності керівника інструментального колективу на рівні уявлень. 43,7% студентів демонстрували середній рівень знань про професійну рефлексію керівника інструментального колективу, частково розуміли зміст поняття «професійна рефлексія» на рівні окремих уявлень, але відчували значні труднощі в розумінні специфіки застосування цього концепту у процесі роботи з колективом.

4,9% студентів мали достатній рівень ознайомленості з професійною рефлексією керівника інструментального колективу, оскільки володіли ситуативними та розрізненими знаннями про сутнісні характеристики професійної рефлексії та вміли давати неповні або стислі відповіді з належним усвідомленням специфіки роботи з колективом. Лише 1,8% з усіх досліджуваних студентів продемонстрували високий рівень знань про професійну рефлексію керівника інструментального колективу, що свідчить про їхню можливість правильно та детально відповісти на запитання, а також зрозуміти глибинну суть означеного поняття та нюанси його застосування. Крім того, вони наводили цікаві приклади ситуативного використання професійної рефлексії керівником інструментального колективу на практиці, що свідчить про їхнє вміння здійснювати рефлексивні дії (див. табл.).

Важливим складником майбутнього керівника колективу є його комунікативна та рефлексивна культура. Це передбачає вміння етично висловлювати свої думки до підлеглих, проявляти емпатію та здійснювати професійну рефлексію. Важливо не зосереджуватися на негативі, самокритиці та пошуку причин конфліктів лише в собі (самокопання), оскільки в кожній конфліктній ситуації наявні дві сторони, зацікавлені в конструктивному розв'язанні проблеми. Майбутній керівник повинен мати розвинені лідерські та вольові якості, які безпосередньо пов'язані з його комунікативно-рефлексивною культурою.

У процесі діагностики розвитку професійної рефлексії студентів було виявлено, що 42,2% опитаних із низьким рівнем комунікативно-рефлексивної культури мають слабо розвинені вольові якості, почуваються комфортно в ситуації, коли ними керують більш компетентні особистості, відчувають стрес у разі безпосереднього спілкування з великою кількістю людей та керівництвом, мають слабку аргументацію та відчувають труднощі з формулюванням думок. Зауважимо, що 37,2% респондентів із середнім рівнем розвитку комунікативно-рефлексивної культури проявляють упевненість у собі, яка може переходити у самозакоханість. Це може спонукати появи безвідповідальності, тому ці студенти потребують коригувального впливу

викладачів, щоб підвищити їхній рівень комунікативної культури та рефлексивного контролю власної поведінки. 15,5% опитаних із достатнім рівнем комунікативної культури демонструють розвинену культуру комунікації, емпатії та професійної рефлексії, вміють керувати своїми емоціями та поведінкою, хоча в екстремальних ситуаціях можуть потребувати підтримки досвідчених спеціалістів, здатні керувати добре організованими колективами завдяки достатньому рівню розвитку вольових якостей. 5,1% студентів із високим рівнем комунікативно-рефлексивної культури можуть інтуїтивно відчувати кожного учасника колективу та пророкувати своє бачення та волю на довколишніх. Крім того, вони мають добре розвинене почуття гумору та самоіронії, що свідчить про рефлексивне мислення. Ці студенти здатні обійти гострі кути в комунікації та розрядити напруженість у конфліктній ситуації, вміють створювати позитивну атмосферу під час репетиційних занять, що сприяє творчому розвитку всього колективу та окремих його учасників (див. табл.).

На основі опитування студентів щодо їхнього розуміння основних принципів застосування професійної рефлексії у процесі діяльності інструментального колективу було виявлено, що 35,3% респондентів не мають уявлення про внутрішню структуру та спосіб діяльності колективу загалом. Середній рівень знань демонстрували 58,6% опитаних, зокрема щодо відтворення успішних прикладів управління колективним виконавством та певних аспектів професійної рефлексії. Лише 6,1% респондентів усвідомлюють базові принципи професійної рефлексії та вміють застосовувати їх на практиці, проводячи рефлексивний аналіз своєї роботи та виконуючи поточне коригування процесу діяльності. Важливо відзначити, що недостатні предметні знання про управління колективом унеможливають визначення та констатацію усвідомлення базових принципів використання професійної рефлексії керівником у процесі діяльності інструментального колективу. Також студенти позбавлені варіативності в діях, оскільки відтворюють лише відомі їм шаблони управління, які не завжди підходять для конкретних проблемних ситуацій (див. табл.).

Таблиця

Діагностика розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів

Рівні	Мотивація до застосування рефлексивних дій щодо управління інструментальним колективом	Усвідомлення цінності рефлексивного мислення та його використання під час управління колективним виконавством	Сукупність знань про професійну рефлексію керівника інструментального колективу	Розвиненість комунікативно-рефлексивної культури студентів у контексті управління колективним виконавством	Усвідомлення базових принципів застосування професійної рефлексії керівником у процесі діяльності інструментального колективу
Низький	25,6%	27,1%	49,6%	42,2%	35,3%
Середній	58,3%	53,1%	43,7%	37,2%	58,6%
Достатній	12,7%	15,6%	4,9%	15,5%	6,1%
Високий	3,4%	4,2%	1,8%	5,1%	–

Ми не виявили серед опитуваних високого рівня усвідомлення базових принципів застосування професійної рефлексії керівником у процесі діяльності інструментального колективу. Вважаємо, що такий рівень притаманний більш досвідченим фахівцям, які мають сформовану творчу ідентичність та практикують означену діяльність не один рік. Вони здатні застосовувати професійну рефлексію цілеспрямовано або на інтуїтивному рівні в такому контексті.

Висновки. Після проведення опитування, аналізу та узагальнення результатів діагностики розвитку професійної рефлексії серед майбутніх керівників інструментальних колективів було виявлено, що респонденти не мають цілісного розуміння поняття «професійна рефлексія», але стихійно та інтуїтивно використовують його елементи (самоаналіз, самоорганізація та самовиховання), щоб удосконалювати свої професійні навички та підвищувати свої особистісні якості.

Загалом розвиток професійної рефлексії серед опитуваних виявився на середньому рівні, що не відповідає вимогам сучасної підготовки до управління інструментальним колективом. Однак деякі студенти, які вже мали успішний досвід управління колективом з оптимальним складом учасників, належним рівнем організаційної роботи та матеріальною базою, демонстрували високий рівень розвитку професійної рефлексії. Ці студенти, зважаючи на власний життєвий досвід та використовуючи методи спроб і помилок, зрозуміли цінність емпатії та особисто-ціннісного підходу до кожного учасника колективу, що сприяло налагодженню творчої атмосфери та комфортного морального клімату, а також стимулювало їхній розвиток професійної рефлексії та її застосування на практиці.

Умови фахової підготовки майбутніх керівників інструментальних колективів у закладах вищої освіти не сприяють ефективному розвитку професійної рефлексії. Це відбувається через недостатню розробленість організаційно-методичної підтримки означеного процесу, недостатнє розкриття проблеми у навчальних програмах, недостатнім її застосуванням у практиці та неформальній самоосвіті. Більшість майбутніх керівників інструментальних колективів не усвідомлюють важливості опанування методиками та нюансів реалізації професійної рефлексії саме під час роботи з інструментальним колективом. Це призводить до примітивного уявлення про принципи професійної рефлексії, коли кожен керівник працює з колективом відповідно до власного внутрішнього чуття, а не на основі застосування значного обсягу знань і дієвих інструментів впливу та коригування. Зважаючи на це, для досягнення ефективного розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів необхідно включити вивчення аналізованої проблеми до навчальних програм та акцентувати увагу студентів на професійній рефлексії під час навчальної та виробничої практики, а також в межах позааудиторної роботи.

Такий підхід сприятиме професійному та особистісному зростанню майбутніх керівників інструментальних колективів.

Перспективи подальших досліджень убачаємо в розкритті цілісної методики розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів, що дозволить підвищити професійну компетентність керівника, його самосвідомість, покращить комунікацію та ефективність роботи, а також сприятиме мотивації до усвідомленого визначення своїх фахових цілей та отримання задоволення від виконання своїх професійних обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Шинкарук, В. (2002). Філософський енциклопедичний словник: енциклопедія. Київ: Абрис. 742 с.
- Падалка, Г. (2008). Педагогіка мистецтва: теорія і методика викладання мистецьких дисциплін. Київ: Освіта України. 274 с.
- Сверлюк, Я. (2011). Теоретико-методичні основи професійної підготовки диригента оркестрового колективу у вищих мистецьких навчальних закладах. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ. 447 с.
- Рудницька, О. (2005). Педагогіка: загальна та мистецька. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан. 360 с.
- Мазур, Д. (2020). Розвиток професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів у процесі фахової підготовки. дис. ... д-ра філ.: 011 «Освітні, педагогічні науки». Рівне. 239 с.

REFERENCES

- Shynkaruk, V. (2002). Filosofskyi entsyklopedychnyi slovnyk: entsyklopediia [Philosophical encyclopedic dictionary]. Kyiv: Abrys. 742 s. [in Ukrainian].
- Padalka, H. (2008). Pedagogika mystetstva: teoriia i metodyka vykladannia mystetskykh dystsyplin [Art pedagogy: theory and methods of teaching art disciplines]. Kyiv: Osvita Ukrainy. 274 s. [in Ukrainian].
- Sverliuk, Ya. (2011). Teoretyko-metodychni osnovy profesiinoi pidhotovky dyryhenta orkestrovoho kolektyvu u vyshchyykh mystetskykh navchalnykh zakladakh [Theoretical and methodological foundations of the professional training of conductors of orchestras in higher art educational institutions]: dys. ... d-ra ped. nauk: 13.00.04. Kyiv. 447 s. [in Ukrainian].
- Rudnytska, O. (2005). Pedagogika: zahalna ta mystetska [Pedagogy: general and artistic]. Ternopil: Navchalna knyha – Bohdan. 360 s. [in Ukrainian].
- Mazur, D. (2020). Rozvytok profesiinoi refleksii maibutnykh kerivnykiv instrumentalnykh kolektyviv u protsesi fakhovoi pidhotovky [Development of professional reflection of future leaders of instrumental teams in the process of professional training]: dys. ... d-ra fil.: spets. 011 «Osvitni, pedahohichni nauky». Rivne. 239 s. [in Ukrainian].

Дата надходження до редакції: 24.02.2023