

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ДЗ «ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

ЧЖАН ЯОЮЙ

УДК 378.091.2:785]:005.336.5(043.5)

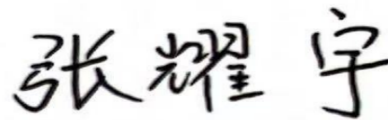
ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
ХОРОВОГО ДИРИГУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

011 – Освітні, педагогічні науки

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.



Чжан Яоюй

Науковий керівник:
Шехавцова Світлана Олександрівна,
доктор педагогічних наук, професор

Лубни – 2026

АНОТАЦІЯ

Чжан Яоюй. Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 01 Освіта / Педагогіка за спеціальністю 011 Освітні педагогічні науки. – ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Лубни, 2026.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове розв’язання актуальної на сьогодні проблеми формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, що виявляється в теоретичному обґрунтуванні та практичному впровадженні педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки та експериментальному доведенні результативності. Теоретичні узагальнення та результати експериментальної роботи підтвердили достовірність основних положень дослідження й засвідчили досягнення його мети та реалізацію поставлених завдань.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше виокремлено структурні компоненти професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування (ціннісно-пізнавальний, зовнішньо-поведінковий та соціально-рефлексивний), критерії його сформованості (ціннісно-особистісна спрямованість щодо формування власного професійного іміджу; когнітивно-пізнавальний – готовність формування професійного іміджу; вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування), відповідні показники і рівні (репродуктивний, продуктивний, індивідуальний); теоретично обґрунтовано й експериментально перевірено педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки (стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-

професійного іміджу в процесі арт-комунікації; спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичними знаннями і практичними вміннями зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції; оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій); уточнено понятійно-категорійний апарат дослідження, а саме: дефініції «імідж», «професійний імідж», «індивідуально-професійний імідж», «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування»; подальшого розвитку набула система знань про формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Практичне значення отриманих результатів визначено вдосконаленням змісту професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, зокрема розробленням навчально-методичного забезпечення, що вміщує: матеріали для проведення низки тренінгових вправ щодо формування індивідуального професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування такі, як «Я і моя ідентичність», «Призми ідентичностей», «Дві правди й одна неправда», «Собор Паризької Богоматері», «Ефективне спілкування – це просто», «Сліпе слухання», «Подарунок жестами», «Вибір дистанції», «Дзеркало», «Візитна картка», «Імпровізація», «Вгадай емоцію», «Емоційний щоденник», створення здобувачами портфоліо soft skills фахівця хорового диригування; семінари-тренінги «Професійний імідж диригента та митця»; «Професійна самоідентичність», «Портрет особистості фахівця хорового диригування»; інноваційні технології. Було розроблено та впроваджено дисципліну за вільним вибором студентів «Професійний імідж фахівців хорового диригування», який вміщував два модулі теоретичного та практичного спрямування, в межах яких було залучено здобувачів освіти спеціальності 025 «Музичне мистецтво» до різноманітної освітньої діяльності.

У першому розділі дослідження визначено теоретичні основи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, зокрема проаналізовано тлумачення ключових понять «імідж», «професійний імідж», «індивідуально-професійний імідж», «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування» наукової роботи в сучасному науковому дискурсі та на цій основі сформульовано власне його розуміння. Запропоновано структуру професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, що полягає в єдності ціннісно-пізнавального, зовнішньо-поведінкового та соціально-рефлексивного компонентів.

З урахуванням концептуальних положень аксіологічного, системного, компетентнісного та особистісно зорієнтованого підходів; психолого-педагогічних положень «Я-концепції»; теорії і практики підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, професійної самореалізації особистості та формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування нами було запропоновано авторське трактування поняття «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування» як *спеціально спроектований позитивний образ себе Я-професійний, що охоплює сукупність професійний знань, диригентсько-виконавських і педагогічних умінь, ціннісних орієнтацій, комунікативних якостей та зовнішньо-поведінкових характеристик, які забезпечують позитивний образ майбутнього фахівця хорового диригування та його ефективну професійну самореалізацію в галузі музичного мистецтва*. Було здійснено діагностику реального стану сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

У другому розділі дисертаційної роботи обґрунтовано педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування у професійній підготовці такі, як: стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо

створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації; спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичними знаннями і практичними вміннями зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції; оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій; упровадження дисципліни за вільним вибором студентів «Професійний імідж фахівців хорового диригування», що спрямовано на оволодіння знаннями, вміннями й навичками, необхідними для створення індивідуального професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

У цьому розділі висвітлено перебіг експериментальної перевірки ефективності обґрунтованих педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, для чого було проведено педагогічний експеримент, який складався із констатувального (визначено мету, завдання, методику експериментально-дослідної роботи; визначено основні підходи та логіку педагогічних вимірювань, здійснено вихідний аналіз рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування), формувального (аналіз особливостей формування основних компонентів професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в контексті впровадження педагогічних умов) та контрольно-узагальнюючого етапів (здійснено зіставлення результатів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування).

Для вивчення досліджуваного педагогічного явища на початку експериментальної роботи визначено критерії:

- ціннісно-особистісний (з показниками: іміджева спрямованість особистості та іміджеві можливості особистості);

- когнітивно-пізнавальний (з показниками: теоретико-практична підготовка; особистісно-проектна готовність формування професійного іміджу);

- вербально-поведінковий (з показниками: оригінальність; комунікативно-поведінкова індивідуальність).

Охарактеризовано рівні сформованості досліджуваного феномену (індивідуальний, продуктивний, репродуктивний). Емпірично перевірено ефективність педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, зокрема відсутність статистично достовірної розбіжності середніх значень показників усіх компонентів професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування контрольної групи до експерименту та після нього; наявність статистично достовірної переваги середніх значень показників усіх компонентів професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування експериментальної та контрольної груп до експерименту та після нього.

Дисертаційна робота не вичерпує всієї сукупності питань, пов'язаних із формуванням професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Зокрема, подальшого дослідження потребують питання особливості та динаміка становлення професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування поза освітнім контекстом.

Ключові слова: імідж, професійний імідж, індивідуально-професійний імідж, професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування, музичне мистецтво, музично-педагогічна освіта, майбутні фахівці хорового диригування, педагогічні умови, навички soft skills, арт-комунікація, професійна підготовка, професійно-ціннісна мотивація, проєктні технології, інноваційні технології, інтерактивні технології.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Статті в наукових фахових виданнях України, зокрема, які включені до міжнародних наукометричних баз:

1. **Чжан Яоюй.** Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування в процесі формування професійного іміджу. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* 2023. Вип. 94. С. 128–131. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.94.25>
2. **Чжан Яоюй.** Сутність поняття «професійний імідж» майбутніх фахівців хорового диригування в сучасному психолого-педагогічному дискурсі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2023. № 88. С. 153–157. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2023.88.27>
3. **Чжан Яоюй.** Ефективні шляхи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування у закладах вищої освіти. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти.* 2025. Вип. 23 (2). С. 214–226. <https://doi.org/10.31865/2414-9292.23.2025.334923>
4. Шехавцова С.О., **Чжан Яоюй.** Стимулювання мотивації щодо створення індивідуального іміджу майбутніх фахівців хорового диригування як педагогічних умов в професійній підготовці. *Вісник науки та освіти.* 2026. № 12 (42). С. 2719–2730. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-12\(42\)-2719-2730](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-12(42)-2719-2730)

Статті в інших виданнях, матеріали конференцій:

5. **Чжан Яоюй.** Етапи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. *Теорія і практика сучасної науки та освіти : зб. наук. праць за матер. VIII міжнародної наук.-практ. конф. (Львів, 29-30 червня 2023 р.). Львівський науковий форум.* 2025. С. 17–19. URL: <http://lviv-forum.inf.ua/>

6. **Чжан Яоюй.** Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування як сучасна освітня стратегія. *Професіоналізм педагога в умовах освітніх інновацій* : зб. наук. праць за матер. VII міжнародної наук.-практ. конф. (Слов'янськ-Дніпро, 06-07 грудня 2023 р.) / відповід. ред. О. Хващевська. 2023. С.279–281.

7. **Чжан Яоюй.** Ключові характеристики професійного іміджу майбутніх фахівців. *Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця* : зб. наук. праць за матер. міжнародної наук.-практ. конф. (Суми, 5-6 грудня 2024 р.). 2024. С. 35–37.

8. **Чжан Яоюй.** Основні функції професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. *Science and technology: challenges, prospects and innovations* : proceedings of the 5th International scientific and practical conference (Osaka, Japan. 2024). Pp. 267-270. URL: <https://sci-conf.com.ua/>

9. **Чжан Яоюй.** Особистісно значущі професійні якості майбутніх фахівців хорового диригування в процесі професійної підготовки. *Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку* : зб. наук. праць за матер. IV міжнародної наук.-практ. конф. (Полтава-Лубни, 20-21 лютого 2025 р.) / за ред. Л. О. Данильчук. Полтава : в-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». 2025. Том I. С. 288–291. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1G5pMACPT5NhpJDSWqnCouTa-pLTSsfN0>

10. Шехавцова С.О., **Чжан Яоюй.** Професійний імідж сучасного вчителя: самопізнання особистості. *Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку науки і освіти* : зб. наук. праць за матер. III Міжнародної міждисциплінарної наук.-практ. конф. (Полтава-Лубни, 24-26 квітня 2025 р.): вид-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». 2025. С. 289–291.

11. **Чжан Яоюй.** Становлення толерантності в майбутніх фахівців хорового диригування в межах Я-концепції. *Європейські парадигми формування культури толерантності в освіті, медіа, мистецтві* : зб. наук. праць за матер. всеукр. наук. конф. (Запоріжжя, 25–26 вересня 2025 р.) : вид-во Запорізький національний університет. 2025. С. 381–383. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/30854>

ABSTRACT

Zhang Yaoyu. Formation of the Professional Image Professional Image of Future Choral Conducting Specialists during their Professional Training. – Qualification scientific work in manuscript.

The thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Specialty 011 – Educational and pedagogical sciences. – State Institution “Luhansk Taras Shevchenko National University”, Lubny, 2026.

The dissertation presents a theoretical generalization and a new approach to the currently relevant problem of shaping the professional image of future choral conducting specialists during their professional training, manifested in the theoretical justification and practical implementation of pedagogical conditions for shaping the professional image of future choral conducting specialists during their professional training, as well as in the experimental demonstration of effectiveness. The results of the theoretical and experimental research demonstrated the validity of the initial premises and confirmed the achievement of the objectives set forth in the dissertation.

The scientific novelty of this study lies in the fact that, for the first time, it identifies the structural components of the professional image of future choral conducting specialists (value-cognitive, external-behavioral, and social-reflective), the criteria for its development (value-personal orientation toward shaping one's own professional image; cognitive readiness for the formation of a professional image; the verbal-behavioral image of a choral conducting specialist), as well as the corresponding indicators and levels (reproductive, productive, and individual); the pedagogical conditions for the formation of the professional image of future choral conducting specialists during their professional training have been theoretically substantiated and experimentally verified (stimulating professional-value-based motivation in future choral conducting specialists regarding the creation of an individual-professional image in the process of art communication; the professional training of future choral conducting specialists is directed toward

mastering scientific and theoretical knowledge and practical skills for creating their own professional image based on their self-concept; the acquisition of soft skills by future choral conducting specialists in the process of shaping their professional image through innovative technologies); the conceptual and categorical framework of the study has been refined, specifically the concepts of “image,” “professional image,” “individual-professional image,” and “professional image of future choral conducting specialists”; the system of knowledge about the formation of the professional image of future specialists in choral conducting has reached further development.

The practical significance of the results obtained lies in the improvement of the curriculum for the professional training of future choral conducting specialists, specifically through the development of teaching and methodological materials that include: resources for conducting a series of training exercises aimed at shaping the individual professional image of future choral conducting specialists, such as “Me and My Identity,” “Prisms of Identities,” and “Two Truths and One Lie”; practical interactive tasks for future choral conducting specialists; and innovative technologies. An elective course titled “Professional Image of Choral Conductors” was developed and implemented, comprising two modules (theoretical and practical) through which students majoring in “Musical Arts” were engaged in various educational activities.

The first chapter of the study defines the theoretical foundations for shaping the professional image of future choral conducting specialists during their professional training; in particular, it analyzes the interpretations of the key concepts of “image,” “professional image,” “individual-professional image,” “professional image of future choral conducting specialists” in contemporary academic discourse, and, based on this, formulates its own understanding of the concept. A structure for the professional image of future choral conducting specialists is proposed, consisting of the unity of value-cognitive, external-behavioral, and social-reflective components.

Taking into account the conceptual principles of the axiological, systems-based, competency-based, and person-centered approaches; the psychological and pedagogical principles of the “self-concept”; the theory and practice of training future choral conducting specialists, professional self-actualization, and the formation of the professional image of future choral conducting specialists, we have proposed an original interpretation of the concept of “the professional image of future choral conducting specialists” as a specifically designed positive self-image – a professional self-image that encompasses a combination of professional knowledge, conducting, performance, and pedagogical skills, value orientations, communication qualities, and external behavioral characteristics that ensure a positive image of the future choral conducting specialist and their effective professional self-actualization in the field of musical art.

An assessment was conducted of the current state of the professional image formation among future choral conducting specialists.

The second chapter of the dissertation substantiates the pedagogical conditions for shaping the professional image of future choral conducting specialists during their professional training, such as: stimulating professional and value-based motivation in future choral conducting specialists to create an individual professional image in the process of art communication; directing the professional training of future choral conducting specialists toward mastering scientific and theoretical knowledge and practical skills for creating their own professional image based on their self-concept; equipping future choral conducting specialists with soft skills in the process of forming a professional image using innovative technologies; introducing an elective course titled “Professional Image of Choral Conductors,” aimed at equipping future choral conducting specialists with the knowledge, abilities, and skills necessary to create their individual professional image.

This section describes the course of an experimental study to assess the effectiveness of well-founded pedagogical conditions for shaping the professional

image of future choral conducting specialists. To this end, a pedagogical experiment was conducted, consisting of a baseline phase (in which the purpose, objectives, and methodology of the experimental research were defined; the main approaches and logic of pedagogical measurements were defined, and an initial analysis of the level of development of the professional image of future choral conducting specialists was carried out), a formative stage (an analysis of the characteristics of the formation of the main components of the professional image of future choral conducting specialists in the context of implementing pedagogical conditions), and a control and generalization stage (a comparison of the results regarding the development of the professional image of future choral conducting specialists was conducted).

To study the pedagogical phenomenon under investigation, the following criteria were defined at the beginning of the experimental work:

- value-personal (with indicators: image orientation of the individual and image potential of the individual);
- cognitive-epistemological (with indicators: theoretical and practical training; personal and project-based readiness to form a professional image);
- verbal-behavioral (with indicators: originality; communicative and behavioral individuality).

The levels of development of the phenomenon under study (individual, productive, and reproductive) are characterized. The effectiveness of pedagogical conditions for shaping the professional image of future choral conducting specialists has been empirically verified, specifically: the absence of a statistically significant difference in the mean values of all components of the professional image of future choral conducting specialists in the control group before and after the experiment; the presence of a statistically significant advantage in the mean values of all components of the professional image of future choral conducting specialists in the experimental and control groups before and after the experiment.

This dissertation does not cover the entire range of issues related to the formation of the professional image of future choral conducting specialists. In particular, further research is needed on the characteristics and dynamics of the development of the professional image of future choral conducting specialists outside the educational context.

Keywords: image, professional image, individual-professional image, professional image of future choral conducting specialists, musical arts, music education, future choral conducting specialists, pedagogical conditions, soft skills, art communication, professional training, professional-value motivation, project-based technologies, innovative technologies, interactive technologies.

LIST OF PUBLISHED WORKS RELATED TO THE THESIS TOPIC

Articles in Ukrainian academic journals, specifically those included in international scientometric databases:

1. **Zhang Yaoyu** (2023). Features of the Professional Training of Future Choral Conductors in the Process of Shaping Their Professional Image. Scientific Journal of the M. P. Dragomanov National Pedagogical University. Issue 94. Pp. 128–131. <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.94.25>
2. **Zhang Yaoyu** (2023). The Essence of the Concept of “Professional Image” of Future Choral Conductors in Contemporary Psychological and Pedagogical Discourse. Pedagogy of Creative Personality Development in Higher Education and General Education Schools. No. 88. pp. 153–157. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2023.88.27>
3. **Zhang Yaoyu** (2025). Effective Approaches to Shaping the Professional Image of Future Choral Conductors in Institutions of Higher Education. Teacher Professionalism: Theoretical and Methodological Aspects. Vol. 23 (2). Pp. 214–226. <https://doi.org/10.31865/2414-9292.23.2025.334923>
4. Shekhavtsova, S.O., **Zhang Yaoyu** (2025). Stimulating Motivation to Create an Individual Image Among Future Choral Conductors as a Pedagogical

Condition in Professional Training. Bulletin of Science and Education. No. 12 (42). pp. 2719–2730. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-12 \(42\)-2719-2730](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-12 (42)-2719-2730)

Articles in other publications, conference proceedings

5. **Zhang Yaoyu** (2023). Stages in the Formation of the Professional Image of Future Choral Conductors. Theory and Practice of Modern Science and Education: Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference: Lviv, June 29–30, 2023. Lviv Scientific Forum, pp. 17–19.

6. **Zhang Yaoyu** (2023). Shaping the Professional Image of Future Choral Conductors as a Contemporary Educational Strategy: Proceedings of the VII International Scientific and Practical Online Conference, Sloviansk and Dnipro, December 6–7, 2023 / Edited by O. Khvashchevska. Sloviansk. pp. 279–281.

7. **Zhang Yaoyu** (2024). Key Characteristics of the Professional Image of Future Specialists: Scientific Activity as a Path to Developing the Professional Competencies of Future Specialists (NPC-2024): Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, December 5–6, 2024, Sumy, Ukraine. – Sumy: A. S. Makarenko Sumy State Pedagogical University, 2024. pp. 35–37.

8. **Zhang Yaoyu** (2024). Key Functions of the Professional Image of Future Specialists // Science and Technology: Challenges, Prospects, and Innovations. Proceedings of the 5th International Scientific and Practical Conference. CPN Publishing Group. Osaka, Japan. 2024. pp. 267–270. URL: [https://sci-conf.com.ua/v-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-science and-technology-challenges-prospects-and-innovations-26-28-12-2024-osaka-yaponiya-arhiv/.ix](https://sci-conf.com.ua/v-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-science-and-technology-challenges-prospects-and-innovations-26-28-12-2024-osaka-yaponiya-arhiv/.ix)

9. **Zhang Yaoyu** (2025). Personally Significant Professional Qualities of Future Choral Conductors in the Process of Professional Training. Science and Education in Global and National Contexts: Challenges, Threats, and Prospects for Development: Collection of Scientific Papers Based on the Materials of the IV International Scientific and Practical Conference (Poltava–Lubny, February 20–21,

2025) / Edited by L. O. Danylychuk. Poltava: Publishing House of the State Institution “Taras Shevchenko Luhansk National University,” 2025. Vol. II. pp. 141–145.

10. Shekhavtsova, S.O., **Zhang Yaoyu**. The Professional Image of the Modern Teacher: Self-Awareness. Proceedings of the III International Interdisciplinary Scientific and Practical Conference “Current Issues, Problems, and Prospects for the Development of Science and Education”: Published by Taras Shevchenko Luhansk National University, 2025. pp. 289–291.

11. **Zhang Yaoyu**. The Development of Tolerance in Future Choral Conducting Specialists within the Framework of the “Self-Concept.” European Paradigms for Fostering a Culture of Tolerance in Education, Media, and the Arts: Proceedings of the All-Ukrainian Scientific Conference (September 25–26, 2025). Zaporizhzhia: Zaporizhzhia National University, 2025. pp. 381–383.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ЗМІСТ.....	17
ВСТУП	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХОРОВОГО ДИРИГУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	29
1.1. Поняття «професійний імідж» майбутніх фахівців хорового диригування в сучасному психолого-педагогічному дискурсі.....	29
1.2. Структурно-компонентний склад професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.....	44
1.3. Діагностика реального стану сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування	73
Висновки до розділу 1	101
РОЗДІЛ 2. ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХОРОВОГО ДИРИГУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	106
2.1. Загальнонаукова характеристика педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування	106
2.2. Упровадження педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування та організація експерименту.....	127
2.3. Аналіз результатів ефективності педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.....	162
Висновки до розділу 2	179
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	181
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	185

ДОДАТКИ	212
----------------------	------------

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні наукові дослідження зосереджені на вивченні достатньо великої кількості різноманітних технік і технологій, які спрямовані на становлення, розвиток і формування професійного іміджу фахівців різноманітних спеціальностей. Необхідні нові підходи щодо професійної підготовки фахівців, зокрема хорового диригування для функціонування в полікультурному суспільстві, для якого характерні ризики втрати моральних орієнтирів, постійні зміни способу життя, зростання агресії, протиборство позитивних і негативних тенденцій людського життя, набувають особливого значення та необхідності наукових досліджень щодо аналізу формування позитивного професійного іміджу.

Професійний імідж посідає одне з провідних місць в ієрархії цінностей фахівців, оскільки саме він є своєрідною програмою соціальної поведінки, яка закріплена в образах, символах і нормах. Необхідність формування нового стилю соціальної поведінки, який відповідає сучасному етапу розвитку суспільства, призводить до актуалізації проблем, пов'язаних з таким феноменом, як імідж, що, у свою чергу, потребує вивчення умов і механізмів його виникнення і функціонування у суспільстві. Сучасне полікультурне суспільство вимагає професіоналів, які здатні якісно та швидко вибудовувати процес узаємодії з оточенням, уміти презентувати свою особистість, що впливає на ефективність і результативність професійної діяльності. Оскільки музичне мистецтво впливає на духовне, морально-естетичне виховання молодого покоління, то саме на музичну сферу покладено важливу роль підготовки висококваліфікованих, конкурентноспроможних фахівців, зокрема фахівців хорового диригування, та формування в них позитивного іміджу, що стає наразі актуальною проблемою. Це пов'язано з тим, що за конкретним образом фахівця хорового диригування завжди перебуває особистість, тобто внутрішнє підґрунтя, на якому ґрунтується соціальна поведінка. Безперечно, що специфічною

карткою особистості фахівців хорового диригування є їх уміння самопрезентації. Через зовнішній вигляд майбутнього фахівця хорового диригування, через його манери, культуру спілкування і поведінку створюється певний індивідуальний образ його особистості, який певним чином впливає на оточення. Особистість фахівця хорового диригування створює в аудиторії особливу ауру, атмосферу, яка залежно від психологічного складу й етико-естетичних установок індивіда сприяє чи не сприяє творчому спілкуванню, активному сприйманню і розумінню.

Дослідженню проблем іміджології приділяють велику увагу зарубіжні і вітчизняні науковці, як Е. Бернейз (Edward Bernays), Ф. Котлер (Philip Kotler), Т. Пітерс (Tom Peters), В. Олінс (Wally Olins), Е. Гаргрівз (Andy Hargreaves), М. Фуллан (Michael Fullan), А. Герасимчук, О. Тимошенко, Я. Дашкевич, І. Криксунова, Р. Кузін, Л. Мосіна, О. Осипова, Ю. Палеха, М. Томілова, В. Шеломенцев та ін. Вивченню проблеми природи, сутності поняття «імідж» були предметом наукових розвідок таких науковців, як Н. Барна, І. Бондаренко, В. Бугрим, Ю. Палехи, Е. Перелигіної та ін.; питання сутності професійного іміджу фахівця та особливості його ефективної самопрезентації входили в коло наукових інтересів таких науковців, як О. Апостол, С. Білозерська, В. Ісаченко, Р. Кравець, А. Коркшішко, В. Марченко, Т. Поясок, Н. Прус та ін.

Питанням педагогічного іміджу були присвячені наукові праці таких дослідників, як Л. Адаменко, В. Бондар, В. Бондаренко, Ван Ці, О. Внукової, І. Волинець, О. Горицької, Т. Довгої, Г. Дудчак, Л. Куземко, Т. Молнар, К. Клованич, М. Навроцької, М. Химич та ін.

Проблеми фахової підготовки фахівців музичного мистецтва були висвітлені в наукових працях таких китайських науковців, як Ван Сян (Wang Xiang), Янь Лі (Yan Li), Лі Вейхуа (Li Weihua), Гао Юань (Goa Yuan), Лю Кешуан (Liu Keshuan), Лінь Хай (Lin Hai), Лю Чан (Liu Chang) та українських науковців, зокрема, Л. Гаврилової, Л. Кабур, О. Кін, О. Олексюк,

Л. Сбітнєвої, Г. Падалки, Л. Ракітянської, І. Синевич, В. Черкасова та ін.

Проблемі визначення особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування були присвячені роботи Т. Белінської, А. Бондаренко, Н. Борисенко, О. Васильєвої, О. Кін, Л. Маніти, Н. Нарожної, М. Петренко, Т. Раструби, А. Растригіної, Є. Роговської, С. Садовенко, І. Цюряк та ін.

Проблема іміджу педагога розглядається в сучасній науці в межах педагогічної іміджелогії, яка розробляє теоретичні підходи до вивчення іміджу педагога, освітніх навчальних закладів, всієї системи освіти, досліджує залежність формування професійного іміджу від певних педагогічних умов.

Закономірності становлення педагогічної майстерності освітянських працівників були висвітлені А. Макаренком, В. Сухомлинським, І. Зязюном, Н. Кузьміною, Н. Ничкал, О. Щербаковим та ін. Окремі аспекти проблеми формування професійно-педагогічного іміджу викладача вищої школи вивчалися такими науковцями: Н. Гузій, І. Ханіна, О. Чебикін, В. Ісаченко, О. Ковальова та ін. Проте досі не було поставлене питання про необхідність формування позитивного іміджу викладача як показника його педагогічної майстерності.

Разом з тим питання сучасної якісної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування залишаються недостатньо дослідженими. Потребують вивчення такі аспекти, як створення професійного іміджу на основі всебічного вивчення сутнісних характеристик та широкої номенклатури інноваційних імідж-технологій. Зважаючи на складність і багатоаспектність цієї проблеми, в сучасних умовах існують питання, які потребують науково-дослідного й експериментального розв'язання, зокрема, вирішення проблеми формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Безперечно, науковцями були закладено теоретико-методологічні засади формування професійного іміджу фахівців різних спеціальностей та основи фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, розглянуті окремі питання фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, проте до сьогодні ще не було спеціальних робіт, у яких було б досліджено формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Аналіз теорії і практики досліджуваної проблеми дозволив виявити *суперечності* між: вимогами суспільства до якості фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування та реальним станом професійної освіти, яка б гарантувала високу якість їхньої підготовки; необхідністю забезпечення ефективних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки та недостатньою теоретичною розробленістю цього питання в науковому просторі; потребою у підвищенні рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки та недостатньою розробленістю науково-методичних засад цього процесу.

Відсутність наукових розробок щодо зазначеної проблеми, виконаних з позицій педагогічної науки, з одного боку, і необхідність посилення уваги стосовно підвищенні рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування – з іншого, зумовили вибір саме такої теми дисертаційної роботи: **«Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Полтава) у межах комплексної наукової теми: «Якість сучасної освіти: теорія, моніторинг, технології» (державний реєстраційний номер 0117U002854).

Об’єкт дослідження – процес формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці ефективності розроблених педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Провідну ідею дослідження втілено в **загальній гіпотезі**, яка ґрунтується на припущенні, що процес формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки набуде ефективності за таких педагогічних умов:

- стимулювання професійно-ціннісного мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації;
- спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції;
- оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills в процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій.

Досягнення поставленої мети дослідження та перевірка висунутої гіпотези передбачає вирішення таких **завдань**:

1. На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури виявити ступінь розробленості проблеми дослідження, здійснити термінологічний аналіз ключових понять.
2. Розкрити особливості професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування в процесі формування їхнього професійний іміджу.

3. Діагностувати рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

4. Обґрунтувати педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, змодельовати процес їхньої реалізації.

5. Експериментально перевірити ефективність педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, проаналізувати результати їхньої реалізації.

Для реалізації мети, розв'язання поставлених завдань використано **комплекс методів дослідження**: *теоретичні* – аналіз, синтез, систематизація психолого-педагогічної літератури з метою визначення теоретичних засад дослідження, виявлення стану розробленості проблеми формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; порівняння, узагальнення, абстрагування, конкретизація для розкриття сутності і структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; прогнозування з метою вдосконалення та окреслення перспектив упровадження педагогічних умов в освітній процес закладів вищої освіти; *емпіричні* – діагностичні методи (педагогічне спостереження, індивідуальні й групові бесіди, усне опитування, анкетування, тестування, інтерактивні ігри) для аналізу стану сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; педагогічний експеримент з метою виявлення ефективності розроблених педагогічних умов; *методи математичної статистики* – для обробки, визначення статистичної значущості отриманих у ході експерименту результатів дослідження.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Лубни); Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль); Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана

Хмельницького (м. Мелітопіль). На різних етапах педагогічного експерименту було задіяно 152 респонденти, тобто майбутніх фахівців хорового диригування.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що *вперше* виокремлено структурні компоненти професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування (ціннісно-пізнавальний, зовнішньо-поведінковий та соціально-рефлексивний), критерії його сформованості (ціннісно-особистісна спрямованість щодо формування власного професійного іміджу; когнітивно-пізнавальний – готовність формування професійного іміджу; вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування), відповідні показники і рівні (репродуктивний, продуктивний, індивідуальний); теоретично обґрунтовано й експериментально перевірено педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки (стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації; спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції; оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills в процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій); *уточнено* понятійно-категорійний апарат дослідження, а саме: дефініції «імідж», «професійний імідж», «індивідуально-професійний імідж», «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування»; *набули подальшого розвитку* система знань про формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; теоретичні положення професійної підготовки майбутніх фахівців майбутніх фахівців хорового диригування; трактування базових понять дослідження, критерії, показники

та рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Практичне значення отриманих результатів визначено вдосконаленням змісту професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, зокрема розробленням навчально-методичного забезпечення, що вміщує: матеріали для проведення низки тренінгових вправ щодо формування індивідуального професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, такі, як «Я і моя ідентичність», «Призми ідентичностей», «Дві правди й одна неправда», «Собор Паризької Богоматері», «Ефективне спілкування – це просто», «Сліпе слухання», «Подарунок жестами», «Вибір дистанції», «Дзеркало», «Візитна картка», «Імпровізація», «Вгадай емоцію», «Емоційний щоденник», створення здобувачами портфоліо soft skills фахівця хорового диригування; семінари-тренінги «Професійний імідж диригента та митця»; «Професійна самоідентичність», «Портрет особистості фахівця хорового диригування»; інноваційні технології. Було розроблено та впроваджено дисципліну за вільним вибором студентів «Професійний імідж фахівців хорового диригування», який вміщував два модулі теоретичного та практичного спрямування, в межах якої було залучено здобувачів освіти спеціальності 025 «Музичне мистецтво» до різноманітної освітньої діяльності.

Особистий внесок автора в роботах, опублікованих у співавторстві, полягає: в поетапному розробленні педагогічної умови, яка передбачала стимулювання мотивації та обґрунтування особливостей цілеспрямованого стимулювання мотивації щодо формування власного індивідуального іміджу, який позитивно впливає на рівень професійної підготовленості майбутніх фахівців хорового диригування (Шехавцова С.О., Чжан Яююй. Стимулювання мотивації щодо створення індивідуального іміджу майбутніх фахівців хорового диригування як педагогічних умов в професійній підготовці. *Вісник науки та освіти*. 2026. № 12 (42). С. 2719–2730); виявлені

специфіки процесу самопізнання особистості в контексті професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування (Шехавцова С.О., Чжан Яоюй. Професійний імідж сучасного вчителя: самопізнання особистості. *Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку науки і освіти* : зб. наук. праць за матер. III Міжнародної міждисциплінарної наук.-практ. конф. (Полтава-Лубни, 24-26 квітня 2025 р.): вид-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». 2025. С. 289–291).

Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (довідка №1/527 від 11.06.2026); Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (довідка №824/25.02-33 від 11.06.2026); Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 01-15/1210 від 12.06.2026).

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки, практичні результати дисертації представлено в доповідях на науково-практичних конференціях різного рівня: *міжнародних* – «Теорія і практика сучасної науки та освіти» (Львів, 2023); «Професіоналізм педагога в умовах освітніх інновацій» (Слов'янськ, 2023); «Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця» (Суми, 2024); «Science and technology: challenges, prospects and innovations» (Осака, Японія, 2024); «Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку»; (Полтава-Лубни, 2025); «Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку науки і освіти», (Полтава-Лубни, 2025); *всеукраїнських* – «Європейські парадигми формування культури толерантності в освіті, медіа, мистецтві» (Запоріжжя, 2025). Участь у Днях науки на кафедрі педагогіки у вебінарі «Доказовий підхід в освітній практиці та науково-педагогічних дослідженнях» (29.04.2025р.).

Публікації. Основні положення та результати дослідження висвітлено в 11 публікаціях, серед яких: 4 статті у наукових фахових виданнях України

(з них – 1 у співавторстві), 7 – у збірниках апробаційного характеру (з них – 1 у співавторстві).

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (222 найменування, з них 16 – іноземною мовою). Робота містить 16 додатків, 18 таблиць та 10 рисунків. Загальний обсяг дисертації становить 250 сторінок.

РОЗДІЛ І.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХОРОВОГО ДИРИГУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

1.1. Сутність поняття «професійний імідж» майбутніх фахівців хорового диригування в сучасному психолого-педагогічному дискурсі

Проблема формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки набуває значущості в сучасній психолого-педагогічній науці, незважаючи на те, що на сьогодні вже накопичено доволі широкий потенціал використання педагогічних технологій, які спрямовані на створення й розвиток певного професійного іміджу фахівців різних спеціальностей. Однак, слід відзначити, що специфіка професійної діяльності фахівців хорового диригування є специфічною й унікальною, оскільки пов'язана, з одного боку, з творчістю, а з іншого – з якісним управлінням в процесі хорового співу. Звідси маємо відзначити наявність існування психолого-педагогічної проблеми формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, що зумовлена теоретико-практичними завданнями вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування нового типу, який би володів певними особистісними якостями спрямованими на самовдосконалення й саморозвиток в професійній діяльності. Безперечно, що сучасні перспективні фахівці мають високий рівень гнучких умінь, таких як: активність, креативність, нестандартний тип мислення, лідерські якості та високий рівень загальної професійної культури.

Як зазначає О. Затворнюк, проблема формування професійного іміджу фахівців залишається невизначеною та нерозв'язаною в науковому колі, незважаючи на численні наукові дослідження педагогів, психологів,

філософів та пильної уваги науковців інших галузей до окресленої проблеми [57, с. 41–4]. При цьому професійний імідж виступає показником загальної професійної культури, який забезпечує професійне самовизначення та саморозвиток особистості майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Перш ніж виокремити певні проблеми психолого-педагогічного характеру, необхідно визначити сутність та зміст ключового поняття дослідження, а саме базових понять наукової роботи – «імідж» та «професійний імідж», тому розглянемо декілька точок зору провідних науковців стосовно цього аспекту.

Загальноприйняте трактування слова іншомовного походження *imago* переважно мало значення впродовж багатьох століть, як певний візуальний образ, копія чогось або символ певного образу. Від самого початку слово *imago* набуло значення в латинській мові, як копіювати та або наслідувати, утім це значення не стало суттю цього слова. У подальшому в романогерманських мовах (*image* – французька; *image* – англійська; *imagen* – іспанська). У середині XX ст. значення розширюється за рахунок використання в сфері маркетингу, комерційної та політичної реклами, де воно набуває специфічний сенс. Отже, наразі сутність поняття «імідж» трактують у психолого-педагогічній науці, як:

по-перше, уявлення про людину, яке формується на основі її зовнішнього вигляду, звичок, манери говорити, менталітету, вчинків тощо;

по-друге, образ, що формується цілеспрямовано і має чинити емоційно-психологічну дію на когось з метою популяризації, реклами тощо.

При цьому завдання іміджу також різноманітні, наприклад: 1) сприяти успіху, формуючи сприятливе враження в оточуючих; 2) зміцнювати впевненість у собі; 3) акцентувати увагу на сильних сторонах особистості та коригувати слабкі; 4) приводити зовнішній вигляд і поведінку у відповідність з ситуацією тощо [57, с. 42].

Відповідно до визначення, яке наведено в «Педагогічному словнику» за редакцією М. Ярмаченка, поняття «імідж» трактується як «зафіксований у масовій свідомості стереотипний емоційно забарвлений образ будь-кого або будь-чого» [118, с. 220].

Більш поширене й досконале поняття іміджу подається в сучасному американському словнику Вебстера, в якому подано декілька трактувань поняття «імідж» як похідного слово від поняття «свідомість», наразі нас цікавить лише значення, яке пов'язане, по-перше, з відображенням ментальної картини світу або впливом від чогось на свідомість будь-кого; по-друге, що відображає ментальну концепцію належності членів групи до певної орієнтації або расової та національної належності [222].

В останні роки ключове поняття нашої наукової роботи набуло неабиякої популярності в межах вітчизняного словника, витіснивши цим самим низку слів-синонімів в українській мові. З'явилася в масовій свідомості велика кількість нових виразів, які були пов'язані із поняттям «імідж», зокрема, такі вирази як «імідж компанії», «імідж ділового співробітника», «професійний імідж» тощо. Почали з'являтися численні наукові публікації, присвячені проблемі формування професійного іміджу та науковому обґрунтуванню зазначеного поняття, а згодом воно стало предметом психолого-педагогічної науки. Оскільки носієм іміджу є безпосередньо особистість професіонала, то й наукові дослідження гуртувалися на психолого-педагогічних закономірностях.

Більшість науковців вважають, що імідж є феноменом індивідуальної, групової або масової свідомості, який функціонує як образ, у якому в складній взаємодії поєднуються зовнішні та внутрішні характеристики об'єкта, його соціальні ролі й функції [108]. У контексті професійної підготовки поняття «імідж» виступає як сформоване завдяки цілеспрямованим професійним зусиллям певне уявлення для підвищення

успішності фахової діяльності професіоналу або для досягнення суб'єктивного психологічного ефекту на свідомість людей [116, с. 137].

Загальновідомо, що поняттям «імідж» безпосередньо займається наука іміджологія в системі суспільно-гуманітарних наук. У межах цієї науки ключове поняття дослідження трактується як заклик бути привабливим до будь-кого і вміти приносити людям благо. Особливістю цього поняття є те, що воно має зовнішній прояв фахівця в потребі бути достойною особистістю в професійній діяльності. Вирішальна мета іміджології як науки – це науково обґрунтувати та практично надати шляхи і підходи створення привабливого іміджу, використовуючи ефективні моделі поведінки в тих чи інших ситуаціях [145, с. 217].

Науковці із зазначеної проблеми про якісне формування професійного іміджу сучасного фахівця, О. Сорока та С. Калаур зазначають, що останніми роками актуальність проблеми формування якісного професійного іміджу фахівців підтверджуються численними дослідженнями як українських, так і зарубіжних теоретиків та практиків [135, с. 383]. Дослідниці відзначили, що в педагогічній науці існують три сформовані підходи до тлумачення поняття «імідж», а саме, такі напрямки:

1) представники цього підходу (О. Бойко, А. Лаврентій, З. Фройд) вважають, що поняття «професійний імідж» є результатом цілеспрямованого сформованого образу «Я» з метою впливу на оточуючих і досягнення певного враження власного образу;

2) деякі науковці (Н. Барна, С. Уланова) розглядають професійний імідж фахівця, як образ, який був сформований стихійно, тобто без цілеспрямованого формування, а безпосередньо залежить від реально існуючих якісних особливостей фахівця;

3) більшість дослідників є прихильниками не просто підходу щодо розуміння поняття «іміджу», а вони є представниками певної науки, яка називається «іміджеологія» в сучасному науковому дискурсі (П. Берд,

Е. Берн, Л. Браун, Е. Гофман, Ф. Тейлор та ін.), які впевнені, що поняття «професійний імідж» є складним психологічним утворенням, яке має психологічну природу і багаторівневу структуру.

Наразі ми не можемо дотримуватися будь-якої точки зору, оскільки задля формування власного наукового погляду на ключове поняття дослідження необхідний більш детальний теоретико-методологічний аналіз, тому продовжимо науково-педагогічне вивчення цього поняття.

Досить цікаве зауваження було зроблено В. Марченко, яка вважає, що імідж будь-якого об'єкта – це не загальноприйнятий образ, який може мати звичайну оцінку, а образ, який може мати раціональний або емоційний характер, що виник у психіці людини – у сфері її свідомості або підсвідомості в результаті прямого сприйняття тих чи тих характеристик об'єкта, або непрямого, опосередкованого на основі сприйняття вже оціненого кимось образу через оцінку цього образу, сформованого в психіці інших людей [98, с. 121].

Цікаве зауваження стосовно поняття «імідж» зробила М. Сперанська-Скарга, яка вважає імідж інструментом спілкування з масовою свідомістю, що надає можливість особистості для самовираження, становлення й самопрезентації в умовах первинності такого чинника успішності, як відповідність соціальним очікуванням та стереотипам [157].

З точки зору педагогіки, імідж цілеспрямовано сформований, інтегральний образ, обумовлений відповідністю внутрішніх і зовнішніх якостей суб'єкта, призначений забезпечити гармонійний взаємовплив цього суб'єкта з навколишнім світом. Являючи систему взаємопов'язаних характеристик спеціаліста, імідж стає засобом розв'язання особистих і професійних проблем [57, с. 43].

Як зазначає О. Апостол, імідж сучасного педагога повинен включати відповідний зовнішній вигляд, індивідуальні риси характеру, педагогічні та професійні якості [3, с. 26]. Перший компонент іміджу і ключовий – це

зовнішній вигляд фахівця, який залежить від елегантного ділового одягу, відчуття власного стилю, включення модних елементів і класичний образ вчителя в одязі; вдале використання сучасних стильних зачісок та стриманого макіяжу, а також ділової ходи. Щодо другого компоненту, особистісних якостей та рис характеру, то вони втілюються в поведінці фахівців і можуть включати комунікативну культуру, коректність, педагогічний такт, стриманість, упевненість, енергійність, ініціативність, турботливість тощо. Останній компонент передбачає педагогічні та професійні якості, що втілюються завдяки прояву високого професіоналізму, постійного пошуку нового, уміння вести діалог зі колегами та студентами [3, с. 26].

Цікавий погляд на ключове поняття дослідження має Т. Шахматова, яка вважає, що імідж фахівця повинен постійно підкріплюється реальними значними справами, іншого разу, з часом, імідж може зникнути [188, с. 158]. Для успішного професійного функціонування фахівцям потрібен ефективний взаємовигідний контакт з навколишнім світом, тому для професійного іміджу важливі такі характеристики як: висока самооцінка та впевненість у собі; доброзичливість; соціальна й особиста відповідальність; уміння змінюватися та обґрунтовано ризикувати [там само, с. 159].

Цікаву думку було висловлено С. Болсун, яка зауважила, що про імідж не варто постійно думати, але не потрібно забувати про важливість впливу іміджу на оточуючих людей. Безперечно, ключову роль у формуванні професійного іміджу відіграє якісна освіта в закладі вищої освіти, що уможливорює здобути необхідні знання, сформувати і виробити уміння та навички, а також впливає на розвиток особистісних та вдосконалення професійно значущих якостей, відповідного рівня професіоналізму, вільне володіння професійним усним та писемним мовленням, формування конструктивного професійного іміджу тощо. Саме вища освіта повинна

об'єднувати в цілісний комплекс професійну підготовку майбутнього фахівця та його особистісний розвиток [115 с. 381].

У контексті професійної підготовки викладача іноземної мови, Н. Прус доводить, що професійний імідж викладача іноземних мов є динамічним, інтегральним, цілісним образом, що характеризується полікультурністю, відкритістю, іншомовною комунікативною спрямованістю і формується у свідомості студентської аудиторії, колег під час виконання професійно-педагогічних функцій [129, с. 7].

Слушні висновки зробила А. Коркішко, яка вважає, що:

по-перше, імідж фахівців має формуватися не лише в процесі професійної підготовки фахівців у вищому освітньому закладі, а й упродовж всієї професійної кар'єри та усього життя, однак, спираючись на набуті фахові компетентності в освітньому закладі вищої освіти та власний практичний досвід;

по-друге, образ, що є сукупністю як внутрішніх особистісно-професійних якостей, які втілюються в індивідуально-професійній діяльності фахівця, так і зовнішніх характеристик, які наявні в культурі спілкування, вмілим зовнішнім виглядом одягу та інших атрибутів, які впливають на створення іміджу фахівця;

по-третє, складне комплексне утворення у структурі особистості майбутнього фахівця, в якому гармонійно поєднано зовнішні й внутрішні чинники та процесуальні компоненти, що формуються завдяки інтеграції професійних та особистісних характеристик, відповідаючи вимогам соціокультурного середовища [77, с. 108].

Варто звернути увагу на думку Т. Довгої, яка вказує на важливість процесу самоіміджування в професійній діяльності, сутність якого полягає в процесі побудови власного іміджу особистості, яка володіє заданими властивостями, а також перетворення іміджу з метою досягнення нової мети [48, с. 91]. Звідси вважаємо, що формування навичок професійного

самоіміджування фахівців є однією з ключових умов професійного становлення фахівців будь-якого фаху, зокрема фахівців хорового диригування.

Ми цілком погоджуємося з думкою дослідниці, яка вважає, що для будь-якої професії важливе значення має не тільки самоосвітня діяльність з підвищення свого інтелектуального та культурного рівня, а й систематична робота з удосконалення свого зовнішнього вигляду, який вміщує вербальну і невербальну поведінку, відчуття стилю, ретельно підбраного гардеробу тощо [48, с. 91]. Безперечно, що привабливий зовнішній вигляд допомагає фахівцям привернути до себе увагу оточуючих або клієнтів, створити позитивний образ, викликаючи позитивні відчуття, що сприяє встановленню швидкого контакту з потрібними людьми.

Стосовно визначення поняття професійного іміджу, то професійний імідж майбутні фахівці повинні формувати не тільки в процесі професійної діяльності, а й упродовж усього життя, опираючись при цьому на отриману професійну підготовку в закладі вищої освіти та власний практичний досвід [199, с. 358]. Ми погоджуємося з такою позицією науковиці стосовно професійного іміджу, який повинен формуватися в роки навчання в університеті, а й протягом всього життя фахівців.

У контексті професійної підготовки майбутніх політологів Р. Кравець зазначає, що професійний імідж є спеціально спроектованим позитивним образом себе у професії, що створюється з метою найбільш ефективного виконання професійних функцій. Розглядаючи імідж фахівця, як його образ у професії, зауважимо, що, на нашу думку, він формується на основі суб'єктивних та об'єктивних факторів: уявлення про себе самого у професії та уявлення оточення про нього як фахівця. При цьому слід додати ремарку, що образ, сформований професійним оточенням, може вважатися об'єктивним за умови, що уявлення було складене на основі проаналізованих і узагальнених фактів [80, с. 55].

Дещо іншої думки О. Шолох, яка вважає, що імідж особистості орієнтоване на сприйняття соціумом як повідомлення про статус фахівця, його професійну належність й соціальну значущість, на унікальність особистісно-професійних рис і якостей професіоналу [193, с. 22].

Слушну думку висловила Н. Ткаченко, яка вважає, що необхідність виокремлення професійного іміджу передбачає створення певного образу людини, детермінованого її професійними характеристиками, якому повинні відповідати представники різних професій [166, с. 111]. Отже, створення успішного та відповідного професійного іміджу буде сприяти кар'єрному успіху, самореалізації у професійній діяльності та досягненні професійних цілей. Якщо фахівцеві вдається створити влучний професійний імідж, який буде відповідати очікуванням оточуючих людей і суспільства в цілому.

На думку О. Митцевої, професійний імідж може бути розвинений переважно штучним шляхом цілеспрямовано й свідомо для досягнення для досягнення суб'єктом прообразом професійних та особистісних цілей щодо забезпечення координації дій та психічних станів усіх учасників трудового процесу, професійного росту і професійного самовизначення [101, с. 199]. Водночас професійний імідж передбачає створення певного образу, який повинен бути цілісним, динамічним та інтегративним, обумовленим професійною діяльністю фахівця з позитивною «Я-концепцією», зорієнтованою на «Я-ідеальне», що сприяє постійному професійному та особистісному саморозвитку та самовдосконаленню. Звідси стає зрозуміло, що ключовою метою створення професійного іміджу є досягнення професійно-особистісних цілей стосовно забезпечення управління й впливу на психічні стани учасників трудового процесу.

Як вважає В. Марченко, професійний імідж – складне психолого-педагогічне явище, а тому в перспективі вимагає докладних досліджень як особистісний феномен і як явище створення колективного образу. Перспективи дослідження іміджу вбачаємо у поглибленому вивченні

конкретних сфер іміджеутворювальної діяльності в контексті практики, яка тісно пов'язана з формуванням найбільш соціально запитуваних типів іміджу та виробленням науково-практичних рекомендацій для конкретного типу іміджу [98, с. 124].

Ми дійшли висновку, оскільки в педагогічній науці не існує єдиного підходу до визначення поняття «професійний імідж», доречним буде подати різні трактування науковців цього терміну з наведенням року, коли це трактування було подано. Такий підхід допоможе проаналізувати еволюційний розвиток цього поняття в педагогічній науці, що сприятиме формулюванню власного трактування ключової дефініції дисертаційної роботи.

Як зазначають низка дослідників (А. Калюжний, О. Ковальова, А. Кононенко, Т. Марєєва та ін.), всі складники професійного іміджу існують не розрізнено один від одного, а в єдиній взаємодії, у взаємовпливові. Науковці мають єдність погляду стосовно визначення іміджу майбутнього педагога, а саме, як цілеспрямоване створення візуально-аудіального образу, який дає змогу найбільш вигідно й привабливо проявитися найкращим особистісно-діловим якостям фахівця, та визначають його складники, такі, як: 1) зовнішній вигляд (не лише вміння правильно одягатися, але й здатність демонструвати свій розум, професійні навички і здібності, виявляти любов до дітей і турботу про них); 2) внутрішній образ (культура педагога, його установки, погляди, характер, емоційне ставлення до дійсності) та професійно педагогічне спілкування. На основі проведеного дослідження змістової характеристики позитивного професійного іміджу педагога можемо запропонувати уточнене визначення: «позитивний професійний імідж педагога характеризується індивідуальним стилем і успіхом у професійно педагогічній діяльності й поєднує в собі сформованість внутрішніх особистісно професійних характеристик та їх зовнішні прояви під час виконання трудових функцій». З'ясовано структуру професійного іміджу

педагога зі складниками: візуальний, аудіальний, внутрішній і професійний, які поділено на три взємопов'язані сфери. До внутрішньої належать педагогічна спрямованість, особистісно-професійні якості, здоров'я (психічне, психологічне, соціальне, духовне). Професійну сферу характеризують компетентність, якість праці, досвід, самовдосконалення, репутація. І до зовнішньої (аудіальної, візуальної) належать зовнішній вигляд, техніка мовлення, комунікативні якості мовлення, ораторське мистецтво, предметне середовище, невербальні засоби спілкування [98, с. 128].

Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорového диригування в процесі фахової підготовки як умови ефективної професійної діяльності зумовлює необхідність проведення більш глибокого аналізу поняття «професійний імідж майбутніх фахівців хорového диригування», як інтегральної характеристики, яка включає сукупність зовнішніх і внутрішніх, особистісно-індивідуальних та професійних якостей фахівця, що сприяють якісній підготовці до професійної діяльності. Досягнення саме такої гармонійної сукупності якостей у майбутніх фахівців хорového диригування вимагає від них усвідомленості дій, що в свою чергу неможливо без рефлексії. З іншого боку, щоб мати навички рефлексування власних дій, майбутнім фахівцям хорového диригування необхідно знати які вимоги висуває суспільство стосовно професійної підготовки.

Поняття «професійний імідж» Р. Кравець позиціонує як цілеспрямовано сформований інтегральний образ, що поєднує в собі усвідомлений світогляд, зовнішній вигляд і сформовані професійно значущі характеристики, активне виявлення яких забезпечує індивідуальний стиль професійної діяльності і професійну самопрезентацію [80, с. 56].

Отже, у трактуванні категорії «імідж» відсутня одностайність, воно розкривається через такі поняття, як «образ», «уявлення», «стереотип» та ін. Підсумовуючи вищезазначене, ми будемо трактувати поняття іміджу як

емоційно забарвлений стереотип суб'єктивного образу, який ґрунтується на особливостях, властивостях, ціннісних характеристиках суб'єкта і сформований у свідомості для досягнення певних результатів: пізнання чи самовираження.

У контексті визначення професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки набуває особливої актуальності вивчення існуючих класифікацій іміджу фахівців, які представлені в сучасному науковому середовищі. Відповідно до різних критеріїв, які покладено в основу класифікації існують різні і класифікації. Наведемо класифікацію за функціональним критерієм відповідно до якої виокремлюють такі види іміджу, як:

по-перше, особистісний, що зумовлений внутрішніми рисами й особливими індивідуальними рисами фахівця;

по-друге, професійний, який визначається професійними якостями професіоналу;

по-третє, бажаний імідж, передбачає прагнення фахівця досягнути бажаний рівень іміджу;

по-четверте, дзеркальний імідж, що відповідає сприйманню самого себе фахівцем;

по-п'яте, корпоративний імідж передбачає формування іміджу певної команди, групи або компаній, зокрема загальноосвітньої школи, вищого освітнього закладу, факультету, кафедри тощо [197, с. 359].

Відповідно до зазначених видів іміджу вважаємо за необхідне схарактеризувати кожен вид окремо. Отже, індивідуальний імідж визначається як динамічна характеристика, яка знаходиться в постійній взаємодії власника іміджу з оточенням (соціальним, природним, культурним) і формується в процесі професійної діяльності та безперервного самовдосконалення [193, с. 24].

Зважаючи на сучасні характеристики професійного іміджу, виокремлених у роботах науковців (В. Андрущенко, М. Біляєва, М. Варданян, О. Перелигіна, О. Пехота, І. Размолодчикова, В. Самкова, М. Сперанська-Скарга, В. Черепанова) було виділено такі універсальні функції іміджу майбутніх фахівців, які візуально подано на рисунку 1.1.:



Рис. 1.1. Універсальні функції професійного іміджу майбутніх фахівців.

- комунікативна (позитивна організація конструктивного, комфортного спілкування на усіх рівнях взаємодії професійної діяльності);
- інформаційна (інформування громадськості щодо позитивних аспектів професії, створення позитивного образу професії в суспільстві);
- когнітивна (удосконалення і створення нових знань, пошук нових сфер застосування професійних знань);
- емотивна (обмін соціальними та духовно-моральними цінностями, душевними переживаннями);
- креативна (реалізація творчого потенціалу в професійній діяльності щодо створення унікальних пропозицій, послуг);
- професійна (розвиток професії, вдосконалення професійної підготовки кадрів, реалізація особистості у конкретній професійній галузі);
- мотиваційна (мотивація до саморозвитку та самореалізації в професійній сфері);
- адаптаційна (швидке і комфортне пристосування до певної ситуації у професійної діяльності);
- розвивальна (кількісні, якісні особистісні та професійні зміни);
- особистої самореалізації (максимальне розкриття індивідуальних особливостей та здібностей у професії);
- аксіологічна (орієнтація на індивідуальні та професійні цінності, цілі, сенс життя, які є основою для професійних дій у суспільстві);
- психотерапевтична (усвідомлення своєї значимості, прояв психологічної та емоційної стійкості, оптимізація своєї поведінки з метою максимального впливу на інших);
- ідентифікації (соціально-символьне впізнавання завдяки важливих характеристик носія іміджу (символіка, логотип) [101, с. 198]. Відзначимо, що повну уяву про професійний імідж дають тільки комплекс цих функцій, оскільки жодна з них не відображає повністю роль професійного іміджу.

У перебігу проведення дослідження ми дійшли висновку, що між типами іміджу та його функціями існує тісний взаємозв'язок. Саме класифікація видів іміджу надає можливість зрозуміти природу цього феномену та його функції, які є активними формами прояву сутності та змісту поняття «імідж».

Зі структурою іміджу тісно пов'язані основні складники: зовнішній вигляд, вербальні та невербальні засоби комунікації, внутрішня відповідність образу професії – внутрішнє «Я». Щодо професійного іміджу майбутнього учителя, то найважливішим складником його іміджу є вміння відображувати соціальні очікування та відтворювати соціальні стереотипи [157]. Цілком погоджуємося з думкою, що зовнішній вигляд учителя є одним з потужних засобів впливу на думку аудиторії та трансляцію певних повідомлень. Неможливо переоцінити значення вербальних і невербальних засобів спілкування, майстерне володіння якими є невід'ємним складником іміджу майбутнього вчителя.

Необхідними для формування професійного іміджу фахівця якостями, які сприяють ефективній професійній діяльності, можна вважати такі, як: особистісні (активність, упевненість у собі, гнучкість, працьовитість, емоційність, комунікабельність, порядність, прихильність до певних ціннісних орієнтирів, стресостійкість); професійні характеристики (компетентність, гнучкість, цілеспрямованість, відповідальність, асертивність, креативність, адаптивність, швидкість у прийнятті рішень, прагнення до досягнень, незалежність), що сприяють ефективній професійної діяльності фахівця.

1.2. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування в процесі формування професійного іміджу

Специфіка професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування полягає в тому, що така підготовка пов'язана із музикою як видом мистецтва, що сприяє яскраво вираженому емоційному, психофізіологічному характеру впливу. Важливою умовою формування професійних якостей та умінь майбутніх фахівців хорового диригування є врахування в процесі їхньої професійної підготовки низки методологічних підходів, які є підґрунтям організації освітнього процесу.

Узаємопроникнення в мистецтво є складним структурним процесом, що вимагає розгляду з різних точок зору, а також вироблення спільного підходу до їх вивчення, уміння застосовувати знання з різних галузей задля вирішення конкретної творчої задачі, зокрема, самостійно проводити творчі дослідження та виявляти бажання у пізнанні мистецьких явищ [169, с. 6].

Слід відзначити, що в системі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування особливе місце займає виховання їх музично-естетичних смаків. Саме в студентському віці відбувається активний їх розвиток і формування, що безперечно впливає на формування власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Більш того, в цей період у майбутніх фахівців хорового диригування також розвиваються здібності оцінювання музичних творів та формуються музично-естетичні ідеали.

Ми цілком погоджуємося із І. Цюряк стосовно використання *особистісно-орієнтованого підходу* в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, безперечно, сприятиме їхньому професійному зростанню [169, с. 8]. Тому якісна професійна підготовка майбутніх фахівців хорового диригування вимагає від них бути максимально активним щодо застосування особистісно-орієнтованих освітніх технологій.

На важливість використання особистісно-орієнтованого підходу в процесі фахової підготовки вказує Г. Падалка, яка зазначає, що в системі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування одним з головних аспектів є індивідуальні заняття за індивідуальною формою навчання, в основі яких полягає особистісно-орієнтований підхід до їх проведення. Викладання таких індивідуальних пар, на відміну від традиційних лекційних занять, зумовлюється характером та особливостями художньо-пізнавальної музичної діяльності студентів, а за формою, структурою, вимогами вони мало чим відрізняються від інших галузей науково-музичного пізнання [114, с. 9].

Упровадження особистісно зорієнтованого підходу вимагає від фахівців умінь та навичок самостійно організовувати та керувати процесом реалізації сучасних технологій в освітній процес, оскільки такий підхід значною мірою впливає на розвиток особистості, сприяє розвитку пізнавальних навичок й вихованню креативного мислення. Напевне, що тільки самостійно логічно-вибудована стратегія стає переконаністю майбутніх фахівців хорового диригування, що сприятиме формуванню особистості. У процесі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування ключовим аспектом є не стільки отримання знання та наявність певного обсягу інформації з фахових дисциплін, скільки вироблення в них умінь самостійно та творчо застосовувати отримані знання на практиці.

На реалізації *компетентнісного підходу* у професійній підготовці майбутніх фахівців хорового диригування наголошує О. Козій, яка вважає, що професійна підготовка має певні особливості, які зумовлені специфікою організації освітнього процесу на мистецьких факультетах та змістом фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування [75, с. 65].

Специфікою професійної підготовки на засадах компетентнісного підходу є той факт, що результатом цієї професійної підготовки у майбутніх фахівців хорового диригування буде сформована інтегральна професійна

компетентність. Упровадження компетентнісного підходу сприяє формуванню ключових компетентностей, які зазначені в освітніх програмах зі спеціальності.

На думку О. Козій, професійна компетентність полягає в здатності розв'язувати складні комплексні задачі та практичні проблеми в галузі музичної освіти на основі застосування сучасних психолого-педагогічних концепцій, технологій та методик виховання, навчання, розвитку дітей дошкільного та шкільного віку, здійснюючи естетичну, музичну, педагогічну та диригентсько-хорову підготовку [75, с. 65]. Отже, в процесі професійної підготовки майбутні фахівці хорового диригування повинні набути знання про завдання, зміст, організацію, форми і методи роботи з дітьми, щоб бути готовими до педагогічної діяльності, а також мати певний комплекс умінь і навичок стосовно майбутньої педагогічної роботи в якості керівників хорових колективів, організаторів різних форм музично-естетичних заходів, проведення уроків музичного мистецтва.

У системі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування цикл вокально-хорових дисциплін і хорове диригування зокрема, є провідними дисциплінами, оскільки визначається специфікою роботи фахівців хорового диригування, яка спрямована на комплексне розв'язання завдання – формування духовності засобами хорового співу. Крім набуття інтегрованих знань з профілюючих дисциплін майбутні фахівці хорового диригування повинні оволодіти комплексом безпосередньо диригентських та хормейстерських навичок та вмінь як складових професійної компетентності.

Формування професійних навичок майбутніх фахівців хорового диригування у процесі вивчення профільних, тобто диригентсько-хорових, дисциплін передбачає:

по-перше, розвиток художньо-образного мислення студентів;

по-друге, інтерес та готовність до публічного виконання хорових творів з творчим колективом;

по-третє, здійснення вокально-хорової діяльності в комплексі теоретичних і практичних знань, умінь та навичок;

по-четверте, систематизовані знання з методики розучування музичних творів з хоровим колективом;

по-п'яте, досконалі знання різнопланового вокально-хорового репертуару;

по-шосте, універсальне володіння диригентсько-хоровою технікою;

по-сьоме, вміння розкривати образно-емоційний зміст твору;

по-восьме, чуття музичної фактури та вміння цілісно відчувати драматургію твору;

по-дев'яте, вміння та потяг до самостійної роботи над вокально-хоровим твором тощо [64, с. 128].

Необхідним для вирішення завдань дослідження вважаємо теоретичне обґрунтування й реалізацію аксіологічного підходу як важливого інструменту формування світогляду майбутніх фахівців хорового диригування. Дослідження аксіологічних ціннісних орієнтацій спрямовує увагу науковців до вивчення питань формування художньо-естетичної свідомості людини, її музично-естетичних смаків, індивідуально-особистісних художніх переваг.

У контексті дослідження значущості набуває думка сучасного китайського науковця Юй Хеньюань (Yu Hengyuan), який зазначає, що важливим аспектом аксіологічного підходу є його спрямованість на оволодіння духовними цінностями, які закладені в художніх образах та образної сфери музичних творів різних епох і стилів у різноманітності полікультурного простору музичного мистецтва [198, с. 111]. Застосування *аксіологічного підходу* спрямовує художньо-пізнавальну діяльність майбутніх фахівців на усвідомлення об'єктивних ціннісних орієнтирів світового

вокального мистецтва і тим самим сприяє їх перетворенню в умовах інтернаціоналізації міжнародного освітнього простору на особистісні переконання, на формування вокально-художнього образу світу як привласненої цінності, яку китайські здобувачі мають транслювати у подальшій професійній діяльності засобами вокально-виконавської майстерності.

Як зазначає С. Білозерська, аксіологія під особливим кутом зору розглядає реалії сучасної професійної освіти, поєднуючи взаємозв'язки об'єктивного та суб'єктивного, актуального та потенційного, зовнішнього та внутрішнього, закономірного та випадкового, сталого та динамічного у єдиний аксіологічний вимір сучасного світу [13, с. 133]. Отже, загальнокультурне підґрунтя аксіології полягає в тому, щоб широкий спектр об'єктивних цінностей культури сучасного світу зробити предметом усвідомлення, переживання, як особливих потреб майбутніх фахівців хорового диригування, зробити так, щоб полікультурні цінності стали значущими і життєвими орієнтирами особистості, її ціннісними орієнтаціями, які мають провідний вплив на формування професійного іміджу, зокрема фахівців хорового диригування.

У межах аксіологічного підходу відбувається формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців, зокрема фахівців хорового диригування, завдяки засвоєнням засад духовної культури суспільства, перетворення культурних цінностей на стимули і мотиви власної практичної поведінки.

О. Білозерська характеризує сутність процесу орієнтації майбутніх фахівців у світі цінностей, як самостійний, адекватний морально-духовним цінностям рух особистості, при цьому провідну функціональну перевагу у формуванні ціннісних орієнтацій виконує виховання, як необхідність актуалізації особистісних потреб майбутніх фахівців з урахуванням соціальної ситуації їх розвитку [13, с. 135].

Отже, аксіологічний підхід визначає, з одного боку, систему духовно-морального розвитку майбутніх фахівців, в основі якого полягають музично-естетичні ідеали як вища музична цінність в системі базових цінностей майбутніх фахівців хорового диригування. З іншого – система цінностей визначає зміст ключових напрямів духовно-морального розвитку та формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Ціннісні орієнтації, як складові професійного іміджу, є вершиною ієрархії свідомості, виступають найважливішим елементом внутрішньої структури особистості в майбутніх фахівців хорового диригування, які концентрують життєвий досвід, представляють систему переживань, дозволяють визначати пріоритети, фіксувати та узагальнювати соціальний, індивідуальний та професійний досвід.

Наступним етапом наукового пошуку в межах цього дослідження є аналіз наукових праць, в яких характеризуються структурні складові поняття «професійний імідж», які репрезентують саме поняття. Для більш глибокого розуміння іміджу суб'єкта розглянемо його структуру, проаналізувавши методологічні підходи, які розкривають це поняття з боку структурних компонентів. У процесі визначення структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в контексті їхньої фахової підготовки, ми вважаємо за необхідне проаналізувати вже існуючі визначення структури професійного іміджу фахівців різних спеціальностей, а потім запропонувати власне бачення структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Більшість науковців, які займаються вивченням та дослідженням цієї теми, виділяються три компоненти в структурі іміджу, які в сукупності репрезентують і створюють єдине ціле поняття іміджу, а саме:

по-перше, фізичні характеристики особистості професіоналу, тобто зовнішній вигляд, який вміщує такі компоненти, як обраний стиль одягу, зачіска та макіяж тощо;

по-друге, психологічні характеристики, тобто манера спілкування та поведінки професіоналу, його характер, темперамент та ціннісні орієнтації;

по-третє, соціальні характеристики, які передбачають соціальну роль особистості професіоналу в суспільстві, поведінка і комунікативні навички. [130, с. 190; 118, с. 114]). Така структура іміджу презентує широкий спектр характеристик як зовнішні так і внутрішні, які відображають основні якості особистості.

У результаті ретельного аналізу різних наукових позицій щодо структури іміджу Р. Кравець дійшов висновків про те, що, перш за все мова йде про поєднання соціальних, професійних та психологічних характеристик особистості та уявлення про її зовнішній вигляд. Структура іміджу повинна мати цілісний, узгоджений характер, окремі її компоненти не повинні суперечити іншим. Узагальнивши наявні підходи до структури іміджу, докладно вивчивши його елементи, виявлені в науковій психолого-педагогічній літературі, ми визначаємо структуру іміджу як єдність наступних компонентів:

- особистісний компонент (Я-концепція, спрямованість, інтереси, ціннісні орієнтири, мотивація, особистісні якості);
- аудіовізуальний компонент (візуальна, аудіальна, вербальна, кінетична, габітарна, ольфакторна, кінестетична складові);
- соціальний компонент (соціальні ролі, моделі поведінки і спілкування);
- функціональний компонент (стиль і зміст процесу діяльності) [79, с. 49].

Отже, в межах визначення педагогічного іміджу майбутніх учителів, В. Бондар і Л. Адаменко вважають, що структура педагогічного іміджу як образу, якого фахівець набуває має вміщувати такі структурні компоненти, як: зовнішні і внутрішні компоненти. До зовнішніх науковці відносять форми і риси прояву педагогічного іміджу в процесі професійного спілкування і

взаємодії в контексті освітнього процесу. До зовнішніх складових педагогічного іміджу автори відносять професійно-особистісні характеристики фахівця, зокрема, інтелект, мотивацію, потреби в професійній діяльності, толерантність, здатність креативно мислити, цілеспрямованість у досягненні мети, соціокультурна ерудиція тощо [16, с. 5]. Однак, науковці зазначають, що не лише вищезазначені складові компоненти становлять цілісність структурного педагогічного іміджу, але й акцентують увагу на розвитку таких особистісних рис фахівця, як гнучкі вміння, а саме: мобільність переключення з одного виду дій на інші; толерантність у сприйнятті різних точок зору; швидкість реакції на ситуації невизначеності, що виникають раптово в освітньому процесі; емоційність реагування та адекватність ставлення до подій освітньо-наукового, соціокультурного та буттєвого контекстів.

У контексті формування основ педагогічного іміджу конструктивним для нашого дослідження є спроба науковців розділити особистісні прояви майбутніх фахівців на дві сфери: по-перше, простір професійних орієнтацій, в якому здійснюється професійна підготовка та діяльність майбутнього фахівця; по-друге, власне особистісний простір, який ґрунтується на індивідуально-особистісних якостях фахівця. Якщо перший компонент професійного іміджу наповнюється змістом і способами професійної підготовки до фахової діяльності, забезпечується готовністю майбутнього спеціаліста, спроможного виконувати професійну діяльність з елементами творчості; то другий компонент спрямований на індивідуально-особистісну сферу фахівця, що має ключову роль в процесі успішного становлення фахівців [16, с. 8]. Саме від наповнення особистісними якостями майбутніх фахівців залежить формування позитивного або негативного професійного іміджу в свідомості інших людей.

На сьогодні не існує єдиного підходу стосовно визначення структури професійного іміджу фахівців. Різні науковці виділяють неоднакові

компоненти в структурі іміджу. Спираючись на своє бачення досліджуваної проблеми, Н. Ткаченко пропонує єдність таких компонентів: ціннісно-мотиваційного (система цінностей, потреб, мотиви діяльності, здатність до рефлексії), гносеологічного (система знань, необхідних для успішної педагогічної діяльності), діяльнісного (сформованість умінь і навичок розв'язувати завдання професійної спрямованості), особистісного, який має зовнішній прояв (стиль поведінки, культура спілкування, манера триматися, одяг, зачіска, предмети оточуючого середовища), внутрішній (життєві установки, моральне кредо та особистісні якості) [166, с. 113]. Відзначимо, що деякі науковці виокремлюють різні компоненти професійного іміджу, зокрема вони акцентують увагу на візуальному образі фахівця, який передбачає вибір певного стилю одягу, макіяжу, зачіски та аудіальні параметри, манери поведінки тощо; інші науковці акцентуються на професіоналізмі, компетентності, моральній надійності, гуманітарній освіченості; для третіх науковців важливими є особистісні якості фахівців та ціннісні орієнтації.

Досить цікавий погляд стосовно структури професійного іміджу має О. Апостол, яка запропонувала такі компоненти:

- інтелектуальна культура – це гнучкість мислення, рефлексія і самосвідомість, пов'язана з розвитком творчого початку і ростом професійної майстерності особистості педагога;

- габітарна (лат. *Habitus* – зовнішність) культура – це культура особистості, що включає в себе індивідуальність, яка визначає колірну гаму, фізичні та психофізіологічні особливості; стиль (романтичний, спортивний, драматичний), що встановлює індивідуальну креативну характеристику відповідно до вимоги професії; моду, яка відображатиме тенденції розвитку та допомагає педагогу бути сучасним і визнаним в середовищі колег та учнів.

- кінетична (грец. Kinesis – рух) культура, обумовлена мімікою і пантомімікою (жести, вираз очей, поза, рух тіла, хода і постава);
- мовна культура – особистісна культура, яка розвивається на основі принципу об'єктивно існуючих зв'язків між мовою і пізнавальними процесами, що припускає відчуття стилю, розвинений смак і ерудицію;
- культура середовища – матеріальна і соціальна (оточення та аксесуари);
- артистична культура – інтегрована якість особистості, що здійснює єдність загальної культури та артистизму, аксіологічного та естетико-етичного начала в різноманітних видах професійної діяльності та спілкуванні [3, с. 29].

Аналіз теоретичних положень дозволив зробити висновок про відсутність єдиного визначення поняття професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в контексті професійної підготовки. У зв'язку з цим виникає необхідність в авторській розробці структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, який представлений трьома складниками: ціннісно-пізнавальний, зовнішньо-поведінковий та соціально-рефлексивний. Візуально компоненти структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування представлено на рисунку (Див. рис. 1.2).

Розглянемо детальніше зміст кожного компонента структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

По-перше, ціннісно-пізнавальний компонент відрізняється від інших складових потребою та прагненням до оволодіння навичками та вмінням створення ефективного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; наявністю ціннісних орієнтацій на набуття професійного іміджу, що сприяє якісній професійній діяльності майбутніх фахівців хорового диригування; орієнтацією на вироблення індивідуально-

професійного іміджу відповідно до власних і професійних цілей та життєвого сенсу майбутніх фахівців хорового диригування.

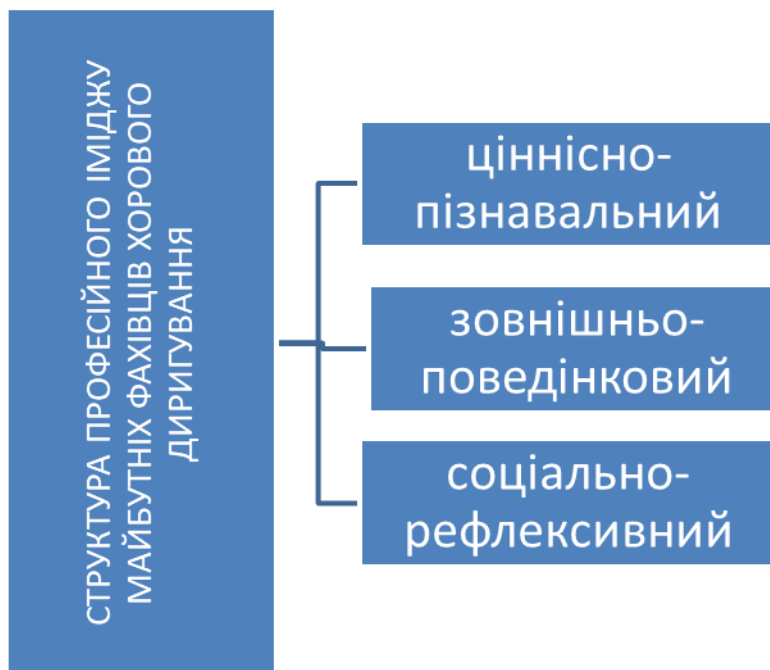


Рис. 1.2. Структура професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

У загальнонауковому контексті ціннісні орієнтації передбачають формування у фахівців їх професійного світогляду, особистісних суджень, які формують ставлення фахівців до власного життя відповідно власної позиції. Ціннісні орієнтації стосуються: 1) основних сфер самореалізації фахівців й професійній діяльності, що характеризується рівнем професійної активності, професійної комунікації, узаємодії тощо; 2) матеріальних умов життя, які передбачають стан навколишнього середовища; 3) соціально-моральних характеристик особистості фахівців; 4) відносин із різними соціальними категоріями людей тощо [194, с. 195]. У контексті нашого дослідження увагу зосереджено на ціннісних орієнтаціях професійної діяльності, адже вагомою її складовою є професійна самореалізація фахівців, зокрема майбутніх фахівців хорового диригування.

Отже, поняття цінності трактується як узагальнене уявлення майбутніх фахівців хорового диригування про цілі та норми власної поведінки при здійсненні професійної діяльності, які вміщують історичний досвід викладання хорового диригування та виражають зміст культури, суспільства та цінності професійної діяльності. Саме ціннісні орієнтації професійної діяльності стають компонентом структури особистості фахівців, що характеризує змістову сторону її спрямування.

З позиції професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування ціннісні орієнтації науковці трактують як систему стійких установок особистості, що визначають її особистісне ставлення щодо навколишньої дійсності, зокрема ставлення до професійної діяльності, а також спрямованості майбутніх фахівців на задоволення власних професійних потреб та досягнення професійних цілей [8, с. 63].

У цьому контексті завдання професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування полягає в розвитку та розумінні власних професійних ціннісних орієнтацій [148, с. 108]. Тобто одним з головних завдань професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування є ціннісне самопізнання емоційно-почуттєвої сфери та власних шляхів самовираження в професійній діяльності завдяки високому рівню сформованості професійного іміджу.

У межах другої складової цього компонента, тобто пізнавального, відбувається формування прагнення у майбутніх фахівців хорового диригування створення позитивного професійного іміджу, що ґрунтується на усвідомленні позитивних ціннісних орієнтацій професійної діяльності, високого рівня ерудиції, мислення й позитивної «Я-концепції», яка реалізується через співпадіння у майбутніх фахівців хорового диригування концепцій «Я-ідеальне» та «Я-реальне», яке передбачає формування позитивних самостей таких, як самопізнання, самосвідомості, самооцінки, саморефлексії та самосвідомість, що сприяє узгодженню внутрішньої

самооцінки із внутрішньою поведінкою, і характеризує особистість майбутніх фахівців хорового диригування зокрема.

Українські науковці підкреслюють, що феномен Я-концепції з професійної точки зору майбутніх диригентів представлений не стільки як сукупність уявлень та ставлень до себе як до професіоналу, що мають певні характеристики, а й як культурно-естетичного суб'єкта професійної діяльності [147, с. 475]. Вочевидь, розуміння Я-концепції майбутніми фахівцями хорового диригування стає актуальним, тим більш воно переспрямовує мету професійної підготовки на розвиток поліфункціональності майбутньої професійно-диригентської діяльності.

У межах Я-концепції професійна підготовка майбутніх фахівців хорового диригування є результатом професійної самосвідомості, тобто особистісним інтегративним новоутворенням, що забезпечує якісну професійну діяльність [там само, с. 475]. Звідси, професійна Я-концепція майбутніх фахівців хорового диригування є новоутворенням, що забезпечує професійну цілісність особистості, яка може бути незадоволеною власною професійною діяльністю завдяки саморефлексії майбутніх фахівців хорового диригування, тому професійна позитивна Я-концепція характеризується високим рівнем рефлексивності, самокритичності та гнучкості.

Ціннісно-пізнавальний компонент характеризується вміннями та навичками самотійного пізнання особистісних якостей фахівців хорового диригування. Аналіз наукових робіт дозволяє стверджувати, що самопізнання не є завершеною формою пізнання, оскільки самопізнання виникає в перебігу ситуативних випадковостей, що виникають в певних професійних ситуаціях. У подальшому самопізнання інтегрується у більш або менш цілісне й адекватне поняття про власне «Я», що зумовлене постійними змінами у часі реальних професійних умов життєдіяльності фахівців. Переважно відбуваються розбіжності між реальними змінами фахівців та тим, що відображено в їхньому усвідомленні, тобто в образі

самого себе, у той час, коли новоутворення у власному психічному розвитку ще не стало змістом їхнього власного знання. Недостатньо чітко усвідомлюючи появу нових якостей фахівцями, вони немов із запізненням розуміють появу нових новоутворень, а до того часу користується вони старими знаннями про себе, старими самооцінками, незважаючи на те, що вони дійсно відповідають змісту нового психологічного утворення, його прояву [116, с. 237]. Очевидно, що самопізнання супроводжується прагненням майбутніх фахівців хорового диригування до цілеспрямованих особистісних змін в професійній діяльності під впливом усвідомлення власних індивідуальних психологічних особливостей відповідно образу Я-концепції. Самопізнання відбувається завдяки адекватному самоаналізу професійної діяльності, зокрема фахівців хорового диригування, відповідно до зовнішніх викликів та соціальних зразків. Тобто в процесі самопізнання майбутні фахівці хорового диригування усвідомлюють власні сильні й слабкі сторони у професійній діяльності. Це стає підґрунтям для самовдосконалення, у ході якого вони розвивають необхідні особистісно-професійні якості, важливі для ефективного виконання професійних обов'язків, а також завдяки самоаналізу й саморефлексії долають риси та поведінкові прояви, що перешкоджають якісній професійній діяльності. Таким чином, самопізнання виступає ключовим етапом в процесі самореалізації та самовдосконаленні майбутніх фахівців хорового диригування.

З психологічної точки зору, поняття «самопізнання» передбачає відкриття себе, що полягає, передусім, у виявленні власних позитивних якостей, можливостей, потенціалу та задатків, які можна завдяки самовихованню розвинути й перетворити в здібності, стійкі риси характеру і, навіть, у талант [31, с. 41]. В основі самопізнання полягає пошук власного реального «Я». Дійсно, поняття «самопізнання» є складним та комплексним терміном, яке реалізується завдяки загальнотеоретичним психологічним

знанням про особистість людини відповідно до самого себе. Здатність до самопізнання надає можливість людині саморухатися завдяки саморозвитку, що передбачає постійне самовдосконалення не тільки особистісних якостей, а й формування власного професійного іміджу як професіоналу, індивідуального розвитку майбутніх фахівців, зокрема хорового диригування.

Низка науковців-педагогів визначають поняття «самопізнання» через трактування певних понять таких, як самосвідомість, самоактуалізація, саморозуміння, саморозвиток, самоусвідомлення, самоінтерпретація, самооцінювання тощо [124, с. 93].

Отже, поняття самопізнання передбачає систему знань про себе та Я-образу, тому це поняття ґрунтується на саморозумінні, самоусвідомленні, самоінтерпритації та саморефлексії. Більш того, визначальними властивостями самопізнання є усвідомленість, цілеспрямованість, творчість, багаторівневність тощо.

Особливу увагу акцентуємо на тому, що в межах самопізнання майбутніми фахівцями хорового диригування повинно відбуватися з прагнення до саморозвитку емоційного інтелекту, який є провідною якістю в професійній підготовці. Емоційний інтелект є важливою якістю, якою майбутні фахівці хорового диригування повинні володіти для того, щоб ефективно формувати професійний імідж фахівця хорового диригування, оскільки емоційний інтелект відповідає за розуміння та прийняття своїх та чужих позитивних та негативних емоцій, якостей, форм поведінки, а також здатність відчувати настрій співрозмовника незалежно від характеру та часу знайомства. У залежності від рівня володіння емоційним інтелектом майбутні фахівці хорового диригування зможуть правильно сформулювати професійний імідж в освітньому просторі. Таким чином, майбутні фахівці хорового диригування зможуть викликати позитивні емоції завдяки

позитивному зовнішньому вигляду, який створюється на основі вміння правильно й ефектно самопрезентуватися.

По-друге, на основі положень про самопізнання ґрунтується наступний компонент структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, – це зовнішньо-поведінковий компонент, оскільки саме він характеризує вербальну та невербальну поведінку майбутніх фахівців хорового диригування, їх культуру поведінки, манеру говоріння, візуальну привабливість, яка передбачає культуру міміки, жестів та етикет.

Як зазначає Р. Кравець, саме зовнішній вигляд надає першу інформацію про людину як фахівця в професійному плані, тобто зовнішній вигляд дає частину інформації про особистість [79, с. 49]. Важливість візуальної привабливості, безперечно, відіграє провідну роль в створенні професійного іміджу майбутніх фахівців, оскільки з психологічної точки зору, зовнішньо привабливі люди отримують легше й більшу симпатію від оточуючих. Зовнішня привабливість фахівців передбачає відповідність очікуванням більшості оточуючих, що сприятиме формуванню позитивного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Очевидно, що візуальну привабливість викликає не стільки вміння правильно, стильно й модно одягатися, відповідно до дресс-коду майбутнього фахівця хорового диригування, а й здатність самопрезентувати себе, як професіонала (професійна культура, професійно-педагогічне спілкування, позитивне емоційне ставлення, позитивні установи на досягнення результату, позитивний і толерантний характер).

По-третє, соціально-рефлексивний компонент, який передбачає, з одного боку, саморефлексію майбутніх фахівців хорового диригування, а з іншого – важливо мати рефлексію оточуючих щодо професійного іміджу фахівця, оскільки саморефлексія і рефлексія оточуючих може значно відрізнитися, при цьому не варто реагувати на всі відгуки оточуючих щодо зовнішності, а мати адекватну позицію щодо рефлексії оточуючих.

Суттєвим для нашого дослідження вдається визначення специфічних особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, тому звернемося до їх визначення. Як зазначають Н. Нарожна та Л. Остапенко, у процесі професійної підготовки необхідно враховувати такі аспекти, як:

по-перше, надання першочерговості практичному засвоєнню хорового мистецтва над історико-теоретичними знаннями і закономірностями музично-хорової діяльності, оскільки саме в процесі художньо-практичної діяльності відпрацьовуються диригентські та вокальні вміння і навички студентів, реалізуються творчі й виховні завдання, розвиваються музичні здібності студентів, їхнє музичне мислення. Визначення пріоритету практичної діяльності не означає ігнорування ролі історико-теоретичного пізнання у музичному навчанні й потребує повсякчасного звернення до нього і підтвердження у власних практичних уміннях і навичках, що максимально забезпечує художньо-творчу активність студентів [109, с. 97].

У процесі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування в контексті практичної складової, вони набувають навичок аналізу багато пісень і хорових творів. Вони вчаться диригувати, обґрунтовуючи доцільність використання диригентських прийомів. У контексті формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування важливим є оволодіння навичками правильної диригентської постави. Оптимальне розташування ніг забезпечує стійкість корпусу та створює умови для вільного руху рук під час диригування. Таке положення сприяє природності диригентських рухів майбутніх фахівців хорового диригування, їх емоційно-естетичній виразності, що сприяє не тільки формуванню професійного іміджу, а також уможливорює естетичний вигляд особистості фахівця хорового диригування, що сприяє професійній ідентифікації фахівців.

Професійна підготовка фахівців хорового диригування має стародавні коріння і походить від французького слова «diriger», що означає в перекладі «направляти», «керувати». Перші згадування про диригентів були ще зафіксовані в Стародавньому Єгипті, оскільки було зображено людину з жезлом перед музикантами. Більш того, у Стародавній Греції фахівців, які керували хором, називали корифеями. Він такт відбивав ногою, взутою в сандалію із залізною підшвою, а пізніше для цього з'явилась батута – спеціальний жезл. В XVII столітті зустрічається людина із скрипковим смичком, яка використовувала його для керування хором. На сьогодні фахівець з хорового диригування керує за допомогою паличок або рук. Якщо на сьогодні існує професія диригента офіційно з XIX століття, то раніше керування оркестром покладалося на одного з найдосвідченіших музикантів хору. Слід відзначити, що диригування почало розвиватися як самостійний вид музичного виконавства лише у другій чверті XIX століття. Сутність процесу диригування полягає у виразі музики через жест, підґрунтям чого полягає у психофізіологічних особливостях людської природи. У середні віки диригентство переважно було під контролем церкви, оскільки музика була невід'ємною, органічною частиною богослужбового побуту. Тому головному диригенту був присвоєний важкий жезл, який був прообразом сучасної диригентської палички.

Подальший розвиток способу диригування передбачав використання системи хейрономії (від грецького *cheir* – рука), тобто умовна жестикуляція, що застосовувалася у древніх музичних культурах управління хором. Такий підхід набув популярності, оскільки найповніше відповідав вимогам підпорядкування музичного виконання слову. У цей період відбувся поступовий перехід від шумового способу диригування до безшумного управління виконавством хору, що було надзвичайно важливою віхою у розвитку диригентського мистецтва.

Диригентське мистецтво як об'єкт естетичної оцінки включає в себе оцінку якості оркестрового звучання музики та оцінку її диригентської інтерпретації. Критерії естетичної оцінки диригентського мистецтва засновані на загальному принципі взаємозв'язку, взаємообумовленості. Диригентське мистецтво має в собі не тільки мануальний, а ще і музичний початок [106, с. 10].

Специфіка рухового контексту в диригентському виконавстві пов'язане з поняттям «техніка», яке в музичній освіті має різні трактування, як у вузькому, так і в широкому значеннях. Отже, у вузькому значенні поняття «диригентська техніка» означає здатність диригента опановувати диригентськими прийомами для виконання хорового твору. У широкому розумінні «техніка» передбачає психологічну установку особистості на виконання виробленої інтерпретації та містить художній аспект [8, с. 105].

Упевнене володіння диригентом технікою диригування призводить до спрощення зовнішньої манери диригування, що уможливорює налагодження тісного контакту зі співаками. Диригування постає своєрідним перекладом музики на мову жестів і міміки, коли переведення звукового образу в зоровий здійснюється з метою керування колективним виконавством. Завдання учіння основам хорового диригування полягає в оволодінні студентом умінням використовувати диригентсько-технічні прийоми під час розучування хорового твору, способи передачі змісту цього твору під час виконання, художньо виконувати хоровий твір. Змістом учіння хоровому диригуванню є знання студента про природу тіла та голосу людини, виконавські диригентські вміння та навички, особливості диригентсько-хорової діяльності, досвід виконавської діяльності.

На думку М. Петренко, професійна підготовка до опанування професією диригування є одним зі складних і специфічних видів професійної діяльності в галузі музичного мистецтва, звідси підготовка майбутніх фахівців хорового диригування визначається необхідністю набуття

студентами в процесі його опанування як інтегрованих фахових компетентностей, так і спеціальних, що притаманні хоровому мистецтву [121, с. 40]. Очевидно, що складність диригентської діяльності обумовлює необхідність оволодіння студентом великою кількістю професійних знань, умінь, навичок. Основним завданням вивчення диригентсько-хорових дисциплін, які пов'язані з усіма новітніми дослідженнями у хоровій культурі, є ознайомлення студентів з такою різноманітною проблематикою, що складає зміст і структуру предмета: виховання інтересу до диригентської діяльності, хорового мистецтва; використання педагогічних підходів у навчальному процесі диригентсько-хорових дисциплін; сформованість у студентів фахових компетентностей для подальшого здійснення педагогічної диригентської діяльності; опанування методиками навчання з дисциплін диригентсько-хорового циклу. У педагогічній науці виокремились різні підходи до тлумачення музичних дисциплін.

Однак, якщо в практичному плані орієнтація багатьох музичних дисциплін, що вивчаються на музичних факультетах педагогічних і диригентсько-хорових відділеннях музичних закладів освіти, на виконавство досить ясно виражена, то в музичній та музично-педагогічній теорії думка про виконавство досі не затвердила себе як наука, яка має власні закономірності, принципи естетичних узагальнень, головне, як галузь естетичного мислення, що впливає на практику.

У музично-виконавській педагогіці завжди залишається актуальною проблема відриву теорії від практики, оскільки під теорією в музиці найчастіше розуміють науку, що розкриває і пояснює секрети впливу музики, а під практикою – власне виконання, тобто інтонування музики в живому звучанні. Зрозуміло, що за такого походу відрив безумовний між теорією музики, теорією твору і теорією виконання. Проте елементарна теорія музики, сольфеджіо, гармонія, поліфонія, аналіз форм та інші теоретичні дисципліни повинні забезпечити повну музичну грамотність, сьогодні є

єдиною теоретичною базою для виховання виконавця, хоча специфіка виконавства полягає не тільки в осягненні музики, а й у передачі її слухачам у живому звучанні, тому наразі ми розглядаємо проблему формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

У системі професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування важливим аспектом є усвідомлення ними, що хор повинен бути, безумовно, монолітним, якщо він рухомий єдиним бажанням якнайкраще виконувати вимоги диригента, тільки тоді він здатний торкнутися емоційно-естетичної сфери слухачів, тому одним із головних завдань, що стоять перед майбутніми фахівцями хорового диригування є узгодження індивідуальних мистецьких устремлінь учасників хорового колективу і спрямування їхніх творчих зусиль в єдине русло, тобто встановлення зі співаками творчого і ділового контакту. Не всім фахівцям хорового диригування вдається практично відразу встановити такий контакт, для деяких фахівців ця складова диригентської діяльності залишається важким мистецтвом, що набувається разом із досвідом. Багато диригентів саме через відсутність контакту з колективом втрачають віру у свої сили, що змушує їх розлучитися з диригентською професією.

Об'єктом впливу майбутніх фахівців хорового диригування є людина, її розум, душа і серце, і це зближує диригентську діяльність із педагогічною та виховною. Причому виховний бік диригентської, режисерської, педагогічної творчості має особливо багато спільного саме в емоційно-комунікативній сфері, пов'язаний із безпосередньою взаємодією педагога й учнів. Диригент і режисер, як і педагог-вихователі, фактично розробляють драматургію педагогічної дії, визначають зони її розвитку, створюють бачення того чи іншого сюжету, виступають як активні суб'єкти виховних ідей і настанов. Ці настільки різні творчі процеси набувають схожості,

насамперед, на стадії спілкування, взаємодії, яка є найважливішою рушійною силою творчості, комунікативної за своїм змістом.

Інша суттєва ознака спільності диригентського, режисерського і педагогічного процесів полягає у схожості мети, а саме: вплив людини на людину і виклик певних переживань. Третя ознака полягає в спільності інструментів впливу, яким у всіх цих випадках виступає психофізична природа суб'єкта, що впливає суб'єкта (диригента, режисера, педагога).

Таким чином, ми спостерігаємо спільність диригентської, режисерської та педагогічної діяльності за метою (вплив людини на людину і виклик переживання), за змістом (комунікативні творчі процеси), за інструментом (психофізична природа диригента, режисера, педагога).

Серед чинників, що сприяють встановленню контакту, науковці називають творчий вигляд керівника та його музичний і людський авторитет, природну обдарованість і артистизм, практичний досвід і, звісно, педагогічні здібності, у межах нашого дослідження ми вважаємо всі вищезазначені характеристики вміщує поняття професійного іміджу сучасного фахівця хорового диригування.

У сучасній педагогічній науці виділяють основні педагогічні здібності майбутніх фахівців хорового диригування такі, як:

- 1) дидактичні здібності, що дають можливість розробляти і застосовувати методи передачі учням знань і навичок з урахуванням загальних закономірностей навчання;
- 2) конструктивні здібності, що допомагають формувати особистість учня, передбачати результати педагогічної роботи, передбачати поведінку учня в різних ситуаціях;
- 3) перцептивні здібності, тобто здібності до сприйняття і розуміння психології учня та його психологічного стану;

4) експресивні здібності, тобто здатності до зовнішнього вираження своїх думок, знань, переконань і почуттів за допомогою мовлення, міміки та пантоміміки;

5) комунікативні здібності, які забезпечують встановлення конструктивних взаємин з аудиторією з урахуванням педагогічного такту, індивідуальних і вікових особливостей її учасників;

6) організаторські здібності.

Перш ніж визначити етапи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, необхідно визначити чинники, які впливають на формування певного професійного іміджу. Тому розглянемо різні наукові погляди стосовно зазначеного питання.

Зокрема, науковці визначають такі чинники, які сприяють формуванню іміджу учителя: 1) безпосередньо сам учитель, який володіє знаннями, вміннями з теорії та практики професійної діяльності, має мотивацію стосовно прагнення підтримувати й розповсюджувати престиж цієї професії, має безперечну думку щодо важливості своєї професії, при цьому він переконаний у суспільній і особистій значимості в суспільстві; 2) іміджмейкери-професіонали, які створюють імідж певного професіоналу, а саме адміністрація школи, працівники районних та міських відділів освіти, представники місцевої влади тощо; 3) засоби масової інформації та колеги, які оточують педагога: члени педагогічного колективу, учні, батьки, друзі та ін. [199, с. 360].

У межах нашої наукової роботи нам вкрай важливо визначити поетапність формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, тому необхідно проаналізувати різні точки зору науковців щодо цього аспекту.

Формування професійного іміджу відбувається у п'ять етапів:

по-перше, сприйняття образу;

по-друге, аналіз інформації та його уявною корекцією;
 по-третє, використання, що розкривається через примірювання;
 по-четверте, програвання окремих елементів бажаного іміджу та подальшим вживанням в образ;
 по-п'яте, привласнення та індивідуалізація обраного або бажаного іміджу.

Як зазначають науковці, етапи формування професійного іміджу вміщують такі стадії, як:

- 1) сприйняття образу на основі якого буде будуватися цілісний професійний імідж. Важливе значення має реальний образ психолога, що виступає зразком для наслідування студентами-психологами. Якщо такого образу немає в реальному житті, вони створюють його на основі ідеальних уявлень, інформації отриманої з літературних джерел чи інших засобів інформації;
- 2) аналіз інформації та уявна корекція сприйнятого образу відповідно до ідеального образу та індивідуальних особистостей того, хто сприймає; співставлення реальних та бажаних якостей, прийняття рішень про можливість та доцільність їхнього використання, здійснення корекції відповідно до типу власного темпераменту, особливостей розвитку фізичної та інтелектуальної сфери, фінансових можливостей тощо;
- 3) використання (примірювання, програвання) окремих елементів бажаного професійного іміджу: стилю спілкування, техніки володіння жестами, одягу, аксесуарів тощо;
- 4) вживання в образ, що ефективно формується у процесі професійної підготовки та діяльності, коли студенти формою організації навчальної діяльності поставлені в умови необхідності рольового використання професійного іміджу;

5) привласнення та індивідуалізація обраного образу, що віддзеркалює внутрішні зміни, що відбуваються [57, с. 42].

Перш ніж запропонувати власний погляд щодо етапів формування професійного іміджу фахівців хорового диригування, розглянемо інші пропозиції науковців стосовно досліджувального явища.

Грунтовне дослідження було запропоновано Т. Поясок та О. Безпарточною стосовно формування професійного іміджу майбутнього педагога у процесі професійної підготовки, які представили чотири умовні етапи формування, а саме: мотиваційний, орієнтаційний, технологічний і презентаційний:

- мотиваційний етап формування професійного іміджу майбутнього викладача виконує стимулювальну функцію, яка покликана забезпечити високий рівень зацікавленості майбутніх викладачів і спрямувати їх на діяльність зі створення професійного іміджу задля впровадження активних форм і методів навчання (інтерактивні, візуалізаційні, навчально-тренінгові, ігрові технології), залучення до наукової діяльності тощо;

- орієнтаційний етап передбачає оволодіння сукупністю наукових знань про імідж, забезпечення здатності майбутнього викладача до засвоєння технологій професійного іміджу, набуття відповідних умінь і навичок, для імплементації завдань. На цьому етапі відбувається переосмислення змісту дисциплін гуманітарного циклу спеціальними темами з проблем іміджу, застосування інноваційних методів навчання тощо;

- технологічний етап забезпечує формування професійного іміджу майбутнього викладача завдяки цілеспрямованому відпрацюванню практичних умінь та оволодінню необхідними професійними навичками з конструювання професійного іміджу в межах освітніх компонентів та під час проходження педагогічної практики завдяки методам бесіди, обговорення, арт-терапевтичних технік, імідж-технік, міні-конференцій, аналізу

літературних джерел, фронтальним технологіям інтерактивного навчання, індивідуально-дослідницьким завданням;

– презентаційний етап забезпечує оцінку рівня сформованості професійного іміджу майбутнього викладача, імплементація якого відбувається через виконання різноманітних завдань на семінарських і практичних заняттях, а також під час позааудиторної роботи [126, с. 253–254].

Перший етап вивчення особистісних характеристик, якостей, складання «Я»-концепції, який передбачає збір інформації щодо ідеального образу, який стане орієнтиром надалі:

- 1) етап добору характеристик, який корелює з видом професійної діяльності;
- 2) етап роботи над зовнішнім виглядом, який є вагомим чинником впливу на оточення;
- 3) етап удосконалення комунікативних якостей, тобто розвиток комунікативних якостей, уміння виступати перед аудиторією, уміння зацікавити співрозмовника тощо.

На основі проведеного теоретичного огляду різних наукових точок зору щодо компонентів професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, то нами було запропоновано та теоретично обґрунтовано такі складники, як: ціннісний, особистісно-пізнавальний, зовнішньо-поведінковий та соціально-рефлексивний. Отже, на підґрунті розглянутих етапів формування професійного іміджу майбутнього педагога у процесі професійної підготовки, теоретичних засад формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, нами були виокремлені й обґрунтовані етапи формування професійного іміджу саме майбутніх фахівців хорового диригування.

За логікою нашого дослідження методику формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової

підготовки подано як послідовність чотирьох етапів таких, як:
 1) стимулювально-підготовчий, 2) особистісно-пізнавальний,
 3) формувально-технологічний, 4) результативно-презентаційний. Візуально подано на рисунку 1.3.

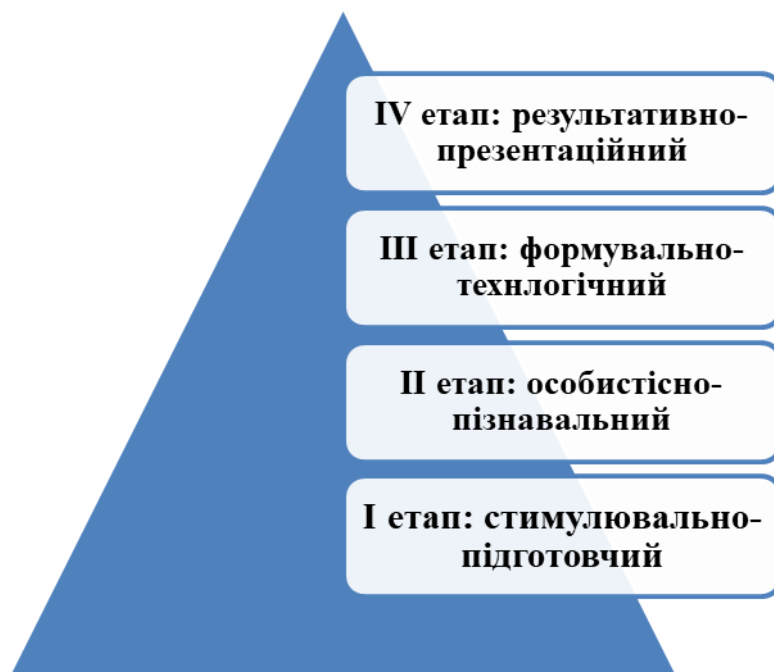


Рис. 1.3. Етапи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування

Перший етап є стимулювально-підготовчий, спрямований на забезпечення високого рівня стимулювання в майбутніх фахівців хорового диригування створення власного неповторного професійного іміджу шляхом упровадження новітніх інтерактивних та суб'єкт-суб'єктних форм, методів та технологій, які передбачають активне використання, як освітньо-тренінгових, так і ігрових технологій щодо формування власного професійного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування. У межах цього етапу в контексті науково-експериментальної роботи буде здійснено порівняльний аналіз освітньо-професійних програм «Музичне мистецтво», першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, за спеціальністю 025 Музичне мистецтво галузі знань 02 Культура і мистецтво, за освітньою кваліфікацією: бакалавр музичного мистецтва; за професійною кваліфікацією: артист-

вокаліст (камерний / естради), артист ансамблю, викладач початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладів артист ансамблю, артист оркестру, диригент, концертмейстер, викладач-інструменталіст (інструмент) артист хору, диригент хору, викладач хорових дисциплін різних вищих закладів освіти, на основі цього буде виявлено недоліки формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; буде розроблене необхідне методичне забезпечення ефективного процесу формування власного професійного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування, а також визначення початкового рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування відповідно до розробленої критеріально-понятійної бази.

Другий етап – особистісно-пізнавальний, передбачає виявлення особистісних характеристик, «Я»-концепції в межах зібрання інформації про ідеальний образ, який в подальшій професійно-педагогічній діяльності слугуватиме орієнтиром задля самовдосконалення професійного іміджу протягом життя. Особистісний етап самопізнання майбутніми фахівцями хорового диригування передбачає самовизначення особистісних характеристик, які узгоджуються з обраним видом професійної діяльності, а саме з майбутнім фахівцем хорового диригування, тобто узгодження візуального зовнішнього вигляду, оскільки візуальне сприйняття на оточення та формування першого враження є значущим, із комунікативними вміннями та встановленням суб'єкт-суб'єктної взаємодії із учасниками хору. Пізнавальний складник другого етапу передбачає формування теоретичних знань і мотиваційних засад, необхідних для розвитку професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Ключова мета цього етапу характеризується засвоєнням теорій та понять про сутність, зміст, шляхи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в межах таких наук, як педагогіка, психологія та іміджологія. Водночас, з позиції професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування

особливої значущості набуває розвиток внутрішньої мотивації здобувачів вищої освіти, визначення ними особистісних орієнтирів та кар'єрних цілей. Додатково до освітнього процесу варто включити до певних обов'язкових освітніх компонентів спеціально розроблені теми та модулі, які не лише поглиблюють знання, а й сприяють усвідомленню значущості професійного іміджу, його ролі у професійному становленні та кар'єрному зростанні майбутніх фахівців хорового диригування.

Третій етап – формувально-технологічний, який орієнтований на становлення та розвиток ключових елементів професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, тобто інтеграція, моделювання як окремих компонентів професійного іміджу, так і апробація цілого професійного іміджу, включаючи не тільки зовнішній вигляд, зокрема одяг, аксесуари, макіяж тощо, а й вербальний та невербальний стилі спілкування тощо. Формувально-технологічний етап цілеспрямований на формування цілісного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування шляхом відпрацювання практичних вмінь та набуття навичок проєктування та конструювання власного професійного іміджу, як в процесі опанування освітніх компонентів, так і під час проходження виробничої практики. У межах цього етапу в процесі професійної підготовки здобувачів використовуються методи бесіди, спостереження, обговорення та іміджеві техніки, а також інтерактивні технології, кейс-завдання, індивідуально-дослідницькі завдання тощо.

На формувально-технологічному етапі здійснюється практичне застосування знань, умінь та навичок, набутих у попередній період навчання в закладах вищої освіти, й активно включає майбутніх фахівців хорового диригування у реальні та змодельовані професійні ситуації.

Останній етап передбачає результативно-презентаційну спрямованість освітнього процесу на оцінювання рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, що виявляється через виконання

різноманітних завдань в межах освітнього процесу так і позаконтекстом освітньої діяльності. Результативно-презентаційний етап передбачає наявність умінь самопрезентації у майбутніх фахівців хорового диригування, як фахівців саме хорового диригування (наявність умінь ввічливого та толерантного спілкування, вміння створити позитивний атмосферу в хоровому колективі, вміння налаштувати колектив на досягнення певних результатів тощо).

1.3. Діагностика реального стану сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

У попередніх підрозділах наукової роботи було здійснено дефінітивний аналіз ключового поняття дослідження «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування», розкрито сутність, його структуру, змістовні характеристики складових елементів, а також було визначено етапи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування та охарактеризовано взаємозв'язок системи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі професійної підготовки відповідно до виокремлених етапів, отримані результати надали нам підстави визначити напрями подальшого наукового пошуку. Логічним продовженням теоретичного дослідження стало визначення рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в межах педагогічного експерименту. Отже, в цьому підрозділі дисертації представлено опис процесу організації та здійснення педагогічного експерименту. На кожному етапі дослідження здійснювалася перевірка педагогічних умов, що забезпечують результативне формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі професійної підготовки.

Аналізуючи чинники, які визначають актуальність і значущість педагогічних експериментів в освіті, українська дослідниця Ю. Герасименко виокремила найвагоміші з них, серед яких:

1) динамічні зміни в системі освіти зумовлюють необхідність постійної модернізації педагогічних технологій та методів шляхом упровадження нових освітніх стандартів, а також перегляду та розробки нових підходів до навчання, тому саме педагогічний експеримент виступає надійним інструментом едосконалення освітнього процесу, оскільки педагогічний експеримент дає змогу ефективно впроваджувати інновації, оцінювати результативність, перевіряти результати щодо достовірності та визначати найбільш перспективні технології та педагогічні умови для подальшого розвитку освіти;

2) педагогічний експеримент також слугує інструментом критичного оцінювання, що дозволяє обґрунтовано обирати результативні стратегії для подальшого вдосконалення в контексті реформування системи освіти;

3) зростаюча потреба в адаптації освітньої системи до викликів сучасного інформаційного суспільства, тобто проведення педагогічного експерименту надає можливість проаналізувати ефективність інтеграцію цифрових технологій, упровадження дистанційного навчання та інших інноваційних форм освіти відповідно до потреб сьогодення;

4) застосування експериментальних методів дослідження надає змогу розробляти та апробувати індивідуальні підходи до навчання, що сприяє розвитку ефективної та адаптивної системі освіти [40, с. 22].

Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить, що немає одностайного визначення щодо поняття «педагогічний експеримент», оскільки цей процес багатофункціональний та складний.

В українському педагогічному словнику С. Гончаренка поняття «педагогічний експеримент» подається занадто детально, втім, коротко представимо сутність педагогічного експерименту, як наукове дослідження

навчального чи виховного процесу, яке проводиться в спеціально створених педагогічних умовах, метою якого передбачено виявлення причинно-наслідкових зв'язків між спеціальним впливом та результатами. Педагогічний експеримент відрізняється від спостереження активним втручанням дослідника в освітній або виховний процес. Ефективність експерименту залежить від теоретичної позиції дослідника, тобто від сформульованої гіпотези та обраної або розробленої дослідником методики. Педагогічний експеримент дає змогу не лише констатувати, але й перевіряти причинно-наслідкові залежності [43, с. 112].

У загальнопедагогічному розумінні педагогічний експеримент – це самостійний метод, який передбачає активний вплив на педагогічне явище чи освітній процес шляхом створення нових педагогічних умов, які узгоджені відповідно до мети наукової роботи. Основними характеристиками експериментальної діяльності вважаються, такі:

- науково організована діяльність відповідно до сформульованої гіпотези;
- створення нових педагогічних умов або явищ з метою впливу на досліджувальний об'єкт;
- детальний аналіз та узгодження отриманих результатів;
- можливість повторення за аналогічних умов;
- дотримання точно врахованих та змінених умов.

Відмінність педагогічного експерименту від інших методів дослідження полягає в створенні умов: 1) для перевірки ефективності запроваджень в освітній процес; 2) порівняння значущості та впливу різних факторів на освітній процес; 3) вибору оптимальних факторів для організації певних ситуацій навчання та виховання; 4) виявлення умов реалізації певних педагогічних проблем; 5) виявлення специфіки та закономірностей протікання педагогічного процесу в конкретних, в тому числі і заданих, умовах [117, с. 26].

На думку одних дослідників, експеримент в освіті – це метод дослідження педагогічної діяльності, спрямований на перевірку сформульованої гіпотези в умовах, що можуть бути як природними, так і спеціально створеними та контрольованими. Результатом експерименту є отримання нових знань про суттєві чинники, які впливають на ефективність педагогічного процесу. В основі експерименту полягає наукова теорія, а підсумком стають педагогічні розробки, які мають практичне значення для теорії та практики навчання і виховання [167, с. 120].

Інші науковці вважають, що педагогічний експеримент – це науково обґрунтована та системно запланована організація педагогічного експерименту, яка спрямована на відкриття нового педагогічного знання, перевірки й обґрунтування заздалегідь розроблених наукових припущень або гіпотез [159, с. 24].

Проведений теоретичний огляд науко-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що, з одного боку, педагогічний експеримент є методом дослідження в педагогічній науці та практиці, з метою спеціально організованого впливу на освітній процес або явищ та перевірки запропонованих інноваційних педагогічних умов, методик тощо відповідно до сформульованої гіпотези дослідження, а з іншого – це наукове дослідження із вищезгаданими характеристиками.

У межах нашого дослідження нами було сформульовано на початку роботи гіпотезу, сутність якої полягала в тому, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування набуде ефективності в результаті впровадження таких педагогічних умов, як: стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації; спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті

образу Я-концепції; оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій.

Метою проведеного педагогічного експерименту було перевірка ефективності сформульованих відповідно до гіпотези дослідження педагогічних умов щодо формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

У другому розділі нашого дослідження представлено методику з упровадження педагогічних умов щодо формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Також, у другому розділі нами було представлено дані дослідження, які довели позитивну динаміку рівнів сформованості професійного іміджу. Педагогічний експеримент було реалізовано в межах трьох головних етапів: *констатувальний, формувальний та заключний*.

У межах педагогічного експерименту нами були визначені такі завдання:

по-перше, розробити критерії, показники та рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування;

по-друге, обрати відповідні методики вимірювання відповідно до кожного критерію;

по-третє, виявити ставлення та рівень зацікавленості майбутніх фахівців хорового диригування щодо формування власного неповторного професійного іміджу за допомогою спеціально розробленого анкетування;

по-четверте, виявлення рівня сформованості власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за всіма критеріями;

по-п'яте, обґрунтування висновків після отримання результатів констатувального етапу експерименту;

по-шосте, здійснити перевірку висунутої гіпотези щодо ефективності впровадження запропонованих педагогічних умов;

по-сьоме, статистично перевірити отримані дані після здійснення формувального етапу експерименту;

по-восьме, здійснити порівняльний аналіз даних до і після формувального етапу експерименту;

по-дев'яте, обґрунтувати висновки щодо отриманих результатів після здійснення педагогічного експерименту.

Хронологічно дослідження проводилося з вересня 2023 р. по червень 2025 р. на базі ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Волинського національного університету імені Лесі Українки, КЗ «Харківська педагогічна академія» Харківської обласної ради, Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Для зіставлення показників та рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування було визначено контрольну (КГ) та експериментальну (ЕГ) групи. До КГ увійшли 75 респондентів, ЕГ було складено із 77 респондентів. Освітній процес в обох групах відбувався відповідно до тотожного освітнього плану та за однією освітньо-професійною програмою 025 «Музичне мистецтво», галузі знань 02 «Культура і мистецтво» першого (бакалаврського) рівня освіти, за освітньою кваліфікацією «бакалавр музичного мистецтва», однак, за різними професійними кваліфікаціями, які передбачали різні освітні програми вищих закладів освіти, що взяли участь в дослідно-експериментальній роботі. Наприклад, освітня програма ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» передбачала отримання здобувачами професійної кваліфікації – артист хору, диригент хору, викладач хорових дисциплін. Дослідження проводилося із застосуванням однакових критеріїв, показників та рівнів в обох групах.

Як вище було зазначено, відповідно до поставлених завдань та визначених етапів експериментальної роботи, дослідно-експериментальна

робота проводилася в три етапи: констатувальний, формувальний та заключний.

На першому констатувальному етапі педагогічного експерименту, який тривав з вересня 2023 р. по січень 2024 р., було розроблено методи, принципи кількісного відбору фахівців та респондентів, критерії, показники та рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; було уточнено остаточно методики вимірювання відповідно до кожного критерію; виявлено ставлення та рівень зацікавленості майбутніх фахівців хорового диригування щодо формування власного неповторного професійного іміджу за допомогою спеціально розробленого анкетування; визначено рівень сформованості власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за всіма критеріями в КГ та в ЕГ; обґрунтовано висновки після отримання результатів констатувального етапу експерименту.

З лютого 2024 р. по січень 2025 р. протягом двох академічних семестрів проводився формувальний етап експерименту, у якому проводилася дослідно-експериментальна робота в ЕГ з визначення рівня сформованості власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування; відбулася організація освітнього процесу щодо впровадження розроблених педагогічних умов в межах якого було організовано семінари, творчі проєкти, презентації та участь у конференціях; здійснювався статистичний аналіз показників рівнів сформованості власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в КГ та ЕГ, завдяки проведеному анкетуванню, тестуванню, опитуванню та бесідам.

З лютого 2025 р. по червень 2025 р. відбувся заключний етап педагогічного експерименту, який передбачав сумарне оцінювання рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в КГ та ЕГ; було виявлено остаточні дані щодо рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового

диригування; проаналізовані результати в КГ та ЕГ; оформлено висновки до розділів та загальні висновки наукової роботи.

У цьому підрозділі ми представили перебіг та результати констатувального етапу експерименту. Перейдемо безпосередньо до його опису.

Першим завданням було розроблення критеріїв, показників та рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Визначаючи критерії сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, ми спиралися на характеристики професійного іміджу фахівців хорового диригування, на особливості його формування, на зміст професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування. З урахуванням психолого-педагогічної літератури з проблеми формування професійного іміджу фахівців хорового диригування, відповідно до виокремлених та теоретично обґрунтованих компонентів структури професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, нами були виявлені три критерії сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Отже, в процесі дослідження нами було виокремлено такі критерії сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, а саме: *1) ціннісно-особистісна спрямованість щодо формування власного професійного іміджу; 2) когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу; 3) вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування.*

Виокремлені в перебігу аналітико-синтетичної діяльності критерії сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування стали вихідними для вивчення та визначення їх рівнів проявів. Відповідно до виокремлених критеріїв і показників визначимо рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування: репродуктивний, продуктивний, індивідуальний.

Узаємозв'язок критеріїв, показників та рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування наочно представлено в таблицях, а також подано характеристику кожного з рівнів відповідно до визначених критеріїв та показників.

Відповідно до кожного критерію нами були розроблені показники, які відображають характеристики кожного критерію. Отже, сутність першого критерію (ціннісно-особистісний) розкривають такі показники, як: а) *іміджева спрямованість особистості*; б) *іміджеві можливості особистості*.

Отже, характеристику рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за першим критерієм – ціннісно-особистісним щодо формування власного професійного іміджу подано в таблиці 1.1.

Сутність другого критерію (когнітивно-пізнавальний) характеризується такими показниками, як: а) *теоретико-практична підготовка*; б) *особистісно-проектна готовність формування професійного іміджу*.

Таблиця 1.1.

**Характеристика рівнів сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за ціннісно-особистісним
критерієм;**

Ціннісно-особистісний			
Показники	Р і в н і		
	репродуктивний	продуктивний	індивідуальний
іміджева спрямованість особистості	Практично відсутня внутрішня мотивація щодо створення власного професійного іміджу, але дещо проявляється зовнішня мотивація. Відсутній інтерес щодо самопізнання власного	В незначній мірі є внутрішня мотивація щодо створення власного професійного іміджу. Частково проявляється зовнішня мотивація. Фрагментарно виникає потреба у створенні власного	Повною мірою проявляється як внутрішня мотивація щодо створення власного професійного іміджу, так і зовнішня мотивація. Наявна постійна потреба в створенні власного професійного іміджу.

	професійного іміджу. Відсутність усвідомлення значущості наявності власного професійного іміджу. Наявність низького рівня задоволеності від професійної діяльності, що сприяє відсутності потреби у формуванні власного професійного іміджу.	професійного іміджу. Наявний повною мірою інтерес щодо саморозвитку професійного іміджу, втім часткове усвідомлення його значущості, що сприяє не високому рівню задоволеності від професійної діяльності.	Наявний інтерес щодо саморозвитку професійного іміджу, усвідомлення наявності власного професійного іміджу, що сприяє високому рівню задоволеності від професійної діяльності.
іміджеві можливості особистості	Відсутність: спостережливості, відчуття смаку, стилю та індивідуальності; усвідомлення власних позитивних та негативних характеристик щодо іміджу; здатності відчувати настрій співрозмовника та відсутність емпатії; прагнення до цілеспрямованих особистісних змін при формуванні власного професійного іміджу на підґрунті усвідомлення індивідуальних особливостей відповідно образу Я-концепції.	Наявність часткової спостережливості, часткового відчуття смаку, стилю та індивідуальності. Фрагментарне усвідомлення власних позитивних та негативних характеристик щодо іміджу. Наявність часткової здатності відчувати настрій співрозмовника та наявність часткової емпатії. Не в повному ступені наявність прагнення до цілеспрямованих особистісних змін при формуванні власного професійного іміджу на підґрунті усвідомлення особливостей відповідно образу Я-концепції.	Чітко виражена спостережливість, відчуття смаку, стилю та індивідуальності. Усвідомлення повною мірою власних позитивних та негативних характеристик щодо іміджу. Володіння здатністю відчувати настрій співрозмовника та виявляти емпатію. Наявність прагнення до цілеспрямованих особистісних змін при формуванні власного професійного іміджу на підґрунті усвідомлення особливостей відповідно образу Я-концепції.

Отже, характеристику рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за другим критерієм особистісно-пізнавальним представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

**Характеристика рівнів сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за особистісно-пізнавальним
критерієм**

Когнітивно-пізнавальний			
Показники	Р і в н і		
	репродуктивний	продуктивний	індивідуальний
теоретико-практична підготовка	Володіння фрагментарними знаннями змісту організації формування власного професійного іміджу. Низькому рівню відповідають знання та вміння культури поведінки, манери говоріння, візуальної привабливості, яка передбачає культуру міміки, жестів та знання етикету. У здобувачів повністю відсутня здатність до самопізнання професійного іміджу. Відсутність умінь самопрезентації як професіоналу хорового диригування.	Володіння достатнім рівнем знань змісту організації формування власного професійного іміджу. Наявність достатнього рівня знань та вмінь культури поведінки, манери говоріння, візуальної привабливості, яка передбачає культуру міміки, жестів та знання етикету, У здобувачів частково відсутня здатність до самопізнання та до формування власного професійного іміджу. Володіння достатнім рівнем умінь самопрезентації як професіоналу хорового диригування.	Володіння високим рівнем знань змісту організації формування власного професійного іміджу. Наявність високого рівня знань та вмінь культури поведінки, манери говоріння, візуальної привабливості, яка передбачає культуру міміки, жестів та знання етикету, У здобувачів наявна здатність до самопізнання професійного іміджу. Володіють високим рівнем умінь самопрезентації як професіоналу хорового диригування.
особистісно-проектна готовність формування професійного іміджу	Відсутність основних умінь, пов'язаних із проектуванням та конструюванням змісту власного професійного іміджу. Відсутність участі здобувачів у творчих конкурсах різного рівня, олімпіадах, конференціях. Відсутність здатності до особистісних змін при формуванні	Володіння достатнім рівнем умінь, пов'язаних із проектуванням іміджу, який викликає як позитивну, так і негативну рефлексію. Немотивована участь в творчих конкурсах, олімпіадах, конференціях. Достатній рівень готовності здобувачів до особистісних змін	Наявність умінь, пов'язаних із проектуванням та конструюванням змісту власного професійного іміджу. Активна участь здобувачів в творчих конкурсах різного рівня, олімпіадах, конференціях. Високий рівень здатності до особистісних змін при

	професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.	при формуванні професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.	формуванні професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.
--	--	---	---

Третій критерій (вербально-поведінковий) представлений такими показниками, як: *а) оригінальність; б) комунікативно-поведінкова індивідуальність.*

Змістовну характеристику рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за третім критерієм представлено в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

**Характеристика рівнів сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за вербально-поведінковим
критерієм**

Вербально-поведінковий			
Показники	Р і в н і		
	репродуктивний	продуктивний	індивідуальний
оригінальність	Недостатня для формування іміджу наявність оригінальності асоціацій, неоригінальності в перекомбінуванні елементів; нездатність встановити асоціативний взаємозв'язок, відсутність асоціативного стилю	Фрагментарна для формування іміджу наявність оригінальності асоціацій, не систематичне перекомбінування елементів; наявність часткової здатності встановлювати асоціативний взаємозв'язок, часткова наявність асоціативного стилю	Чітко виражена оригінальність асоціацій у процесі формування іміджу, оригінальність у перекомбінуванні елементів; успішна здатність встановити асоціативний взаємозв'язок, наявність власного асоціативного стилю
комунікативно-поведінкова індивідуальність	Постійне спирання на стереотипи, що полягають у використанні часто вживаних фраз та певній стандартній поведінці; нездатність виразити власний імідж в незвичному середовищі.	Часткове спирання на стереотипи, що полягають у використанні однотипних фраз та повторенні стандартної поведінки; часткова здатність виразити власний імідж в незвичному	Відсутність стереотипів; комунікативна індивідуальність; певна стандартна поведінка; здатність нестандартно виразити власний імідж в незвичному середовищі; легкість у здійсненні

	Відсутність здатності здійснення особистісних змін в процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.	середовищі. Фрагментарна здатність здійснення особистісних змін в процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.	особистісних змін в процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.
--	--	--	---

Після розробки, здійснення характеристики критеріїв, показників та рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, нам необхідно було визначити методики діагностування за всіма показниками та рівнями сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, які будемо використовувати в перебігу педагогічного експерименту.

Перший критерій (ціннісно-особистісний) представлено двома показниками (іміджева спрямованість особистості, іміджеві можливості особистості), які перевірялися за допомогою комплексу методів та методик таких, як: метод інтерв'ю та бесід зі здобувачами за освітньо-професійною програмою 025 «Музичне мистецтво», галузі знань 02 «Культура і мистецтво» першого (бакалаврського) рівня освіти, за освітньою кваліфікацією «бакалавр музичного мистецтва», за професійною кваліфікацією «артист хору, диригент хору, викладач хорових дисциплін»; метод спостереження на практичних заняттях та в перебігу виконання індивідуальних завдань, а також за допомогою експрес-діагностики соціальних цінностей особистості (тест Н. П. Фетіскіна) (Див. додаток Б); опитувальника «Мотивація успіху й боязнь невдачі» (опитувальник А. Реана) (Див. додаток Б).

Відповідно критеріям і показникам сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування було наочно подано в таблиці 1.4. комплекс діагностичних методик, тестів, опитувальників та методів, які були використані під час педагогічного експерименту.

Таблиця 1.4.

Комплекс діагностичних методик відповідно критеріям і показникам сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування

<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>	<i>Діагностичні методики</i>
ціннісно-особистісна спрямованість формування власного професійного іміджу	• іміджева спрямованість особистості; • іміджеві можливості особистості	▪ експрес-діагностика соціальних цінностей особистості (тест Н. П. Фетіскіна) (Див. додаток А); ▪ опитувальник «Мотивація успіху й боязнь невдачі» (опитувальник А. Реана) (Див. додаток Б);
когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу	• теоретико-практична підготовка; • особистісно-проєктна готовність щодо формування професійного іміджу	▪ тест «Теоретичні аспекти професійного іміджу фахівців хорового диригування» (Див. додаток В-1); анкета «Власний індивідуальний імідж: наявність або відсутність» (Див. додаток В-2); ▪ тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) та сформованості навичок планування та цілепокладання (Див. додаток Є);
вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування	• оригінальність; • комунікативно-поведінкова індивідуальність	▪ Тест «Провідний тип сприйняття» (Див. додаток Г); ▪ Тест «Перевірте свій імідж» (за методикою А. Панфілової) (Див. додаток Д);

Отже, в контексті наукової роботи нами було розроблено критеріально-вимірювальний інструментарій рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Можемо перейти до визначення реального стану сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

До проведення експерименту учасники контрольної й експериментальної груп навчалися в однакових умовах: професійна підготовка майбутніх фахівців хорового диригування здійснювалася

відповідно до ідентичних освітніх програм і подібних навчальних планів закладів.

Охарактеризуємо результати, отримані за першим критерієм, ціннісно-особистісна спрямованість формування власного професійного іміджу, показниками якого визначено: іміджева спрямованість особистості та іміджеві можливості особистості. Методика вимірювання рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців харового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу за показником іміджева спрямованість особистості відбувалася за допомогою експрес-діагностики соціальних цінностей особистості (Див. додаток А), яка передбачала ранжування ціннісно-орієнтованих тверджень у порядку їх значущості для респондентів, що сприяло визначенню факторів, які впливають на рівень іміджевої спрямованості особистості респондентів.

Відповідно для вимірювання другого показника, а саме, іміджеві можливості особистості, нами було обрано опитувальник «Мотивація успіху й боязнь невдачі» (Див. додаток Б). Методика складалася з тверджень, які відображають різні аспекти професійного успіху та визначення, що заважає досягти професійного успіху респондентам. Результати оброблялися за допомогою спеціально розробленої шкали, що сприяло достовірності отриманих даних.

У результаті проведення констатувального етапу експерименту нами були отримані дані та загальна характеристика рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців харового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу подано в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5.

**Результати показників рівня сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорového диригування за критерієм ціннісно-
особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу
(констатувальний етап)**

Показники критерію	Рівні сформованості	групи			
		КГ		ЕГ	
		к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%
1) іміджева спрямованість особистості;	індивідуальний	8	10,0	8	10,6
	продуктивний	15	20,0	18	22,7
	репродуктивний	52	70,0	51	66,7
2) іміджеві можливості особистості	індивідуальний	6	8,3	7	9,1
	продуктивний	16	21,7	16	21,2
	репродуктивний	53	70,0	54	69,7

За отриманими даними, які подано в таблиці 1.7, можемо констатувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорového диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні. Відзначимо, що дещо вищий рівень за показником іміджевої спрямованості особистості на репродуктивному рівні мали здобувачі ЕГ (66,7%), при цьому за цим же показником здобувачі мали КГ (70,0%). Продуктивний рівень продемонстрували здобувачі КГ (20,0%) та ЕГ (22,7%), що свідчить про майже однаковий рівень за показником іміджевої спрямованості особистості. Стосовно найвищого індивідуального рівня, то було отримано найнижчі результати КГ (10,0%) та в ЕГ (10,6%), що свідчить про критичний рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорového диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу.

За другим показником – іміджеві можливості особистості, ми отримали такі результати, як за індивідуальним рівнем – в КГ (8,3%) та ЕГ (9,1%); за продуктивним рівнем – в КГ (21,7%) та ЕГ (21,2%); за репродуктивним рівнем – в КГ (70,0%) та ЕГ (69,7%).

Вище нами було представлено результати констувального етапу експерименту за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу за обома показниками окремо, наразі вважаємо за потрібним визначення загального рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу, що репрезентовано в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6.

Загальні рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу на констатувальному етапі

Рівні сформованості	Група респондентів				Різниця (%)
	КГ		ЕГ		
	к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%	
індивідуальний	7	9,3	7	9,1	– 0,2
продуктивний	16	21,3	17	22,1	+ 0,8
репродуктивний	52	69,4	53	68,8	– 0,6

Задля подання наочного порівняння рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу, результати діагностування наведено на рисунку 1.4.

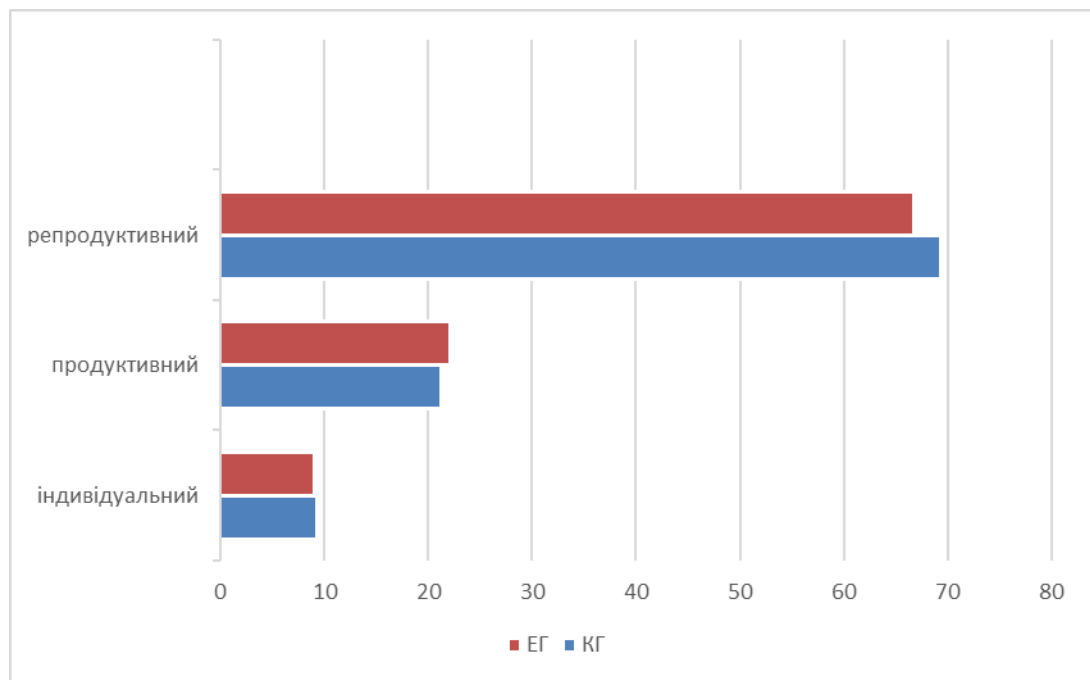


Рис. 1.4. Рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу після констатувального етапу.

Пояснюємо невмотивованість та байдужість здобувачів щодо ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу відсутністю в них ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу та низьким рівнем іміджевих можливостей особистості, недостатньою мотивацією щодо створення власного іміджу, обмеженим акцентом на практику створення власного професійного іміджу та слабкою вмотивованістю майбутніх фахівців з хорового диригування щодо створення власного професійного іміджу, а також відсутністю прикладів сформованості вдалого власного професійного іміджу серед фахівців з хорового диригування. У результаті зазначені причини викликають утруднення формування власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

За отриманими даними, які представлено в таблиці 1.8, можемо констатувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування професійного іміджу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні. Відзначимо, що всі показники приблизно однакові за всіма рівнями, що підтверджується незначним рівнем розбіжності в процентному відношенні між ЕГ і КГ, що складає на індивідуальному рівні ($-0,2\%$); на продуктивному рівні навпаки ($+0,8\%$); кореляцію спостерігаємо на репродуктивному рівні між КГ та ЕГ, що складає ($-0,6\%$).

Це підтверджує необхідність упровадження першої педагогічної умови, яка, відповідно до поставленої гіпотези дисертаційної роботи, була сформульована як – стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу.

Наступним етапом констатувального етапу експериментальної роботи було визначення рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за когнітивно-пізнавальним критерієм та його показниками. Цей етап передбачав засвоєння знань про професійний імідж фахівців, його компоненти, вплив на становлення професійної кар'єри фахівців, особливості створення професійного іміджу, стратегії управління власним професійним іміджем тощо.

Знання професійної іміджології є підґрунтям щодо набуття навичок та вмінь у майбутніх фахівців з хорового диригування, а також творчого та індивідуального підходу до створення власного професійного іміджу в різному професійному середовищі. Когнітивно-пізнавальний критерій передбачає засвоєння здобувачами теоретичної основи з професійної іміджології, основ і механізмів використання інструментів для створення власного неповторно-індивідуального стилю; усвідомленню гармонійної

інтеграції компонентів професійного іміджу, усвідомлення гармонійного поєднання професійної діяльності з професійним іміджем особистості, що сприятиме кар'єрному становленню та зростанню.

Отже, з метою визначення реального стану сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців з хорового диригування за когнітивно-пізнавальним критерієм, нами був запропонований тест «Теоретичні аспекти професійного іміджу фахівців хорового диригування» на визначення рівня знань з професійної іміджології (Див. додаток В-1), яка була розроблена Н. Барною. Втім, нами була розроблена власна анкета для здобувачів задля виявлення зацікавленості у створенні власного професійного іміджу, яка називалася «Власний індивідуальний імідж: наявність або відсутність».

Якщо перший тест був переважно спрямований на виявлення знань з іміджології, то друга анкета була призначена на особистісне спрямування здобувачів щодо формування власного професійного іміджу. Зазначена анкета вміщувала такі запитання: Як Ви вважаєте, чи потрібно вивчати засади іміджології для фахівців будь-якої професійної галузі? Поясніть Вашу позицію. Чи потрібно вивчати основи іміджології фахівцям хорового диригування? Наскільки важливі такі знання? Чи відрізняються імідж фахівців хорового диригування від представників іміджу інших професійних галузей? Дайте власне визначення поняттю імідж. Який зміст Ви вкладаєте в поняття «імідж»? Як Ви вважаєте, чи є у Вас Ваш унікальний та індивідуальний імідж? Чи хотіли би Ви змінити Вам імідж? Як? Наскільки? Чого Вам не вистачає або заважає створити індивідуальний імідж? Які стратегії габітарного іміджу Ви знаєте? Чи знаєте Ви відповідність впливу на кольорів на настрої людини? Чи знаєте Ви стратегії управління власним іміджем? Чи використовуєте будь-які символи для створення власного індивідуального іміджу? Назвіть причини, які впливають на створення або зміну іміджу? Чи впливає думка інших людей на створення Вашого іміджу?

Які аксесуари Ви використовуєте для створення власного іміджу? Яку поведінку Ви використовуєте для власного іміджу? Чи є індивідуальні особливості іміджевої комунікації у Вас? Що для Вас важливіше при створенні власного іміджу – подібність чи розрізненість в іміджі від інших людей? Чи можете Ви навести приклади людей імідж яких Вам подобається? Чи хотіли би Ви бути схожими? (Див. додаток В-2).

Задля вимірювання другого показника, тобто особистісно-проектної готовності щодо формування професійного іміджу зазначеного критерію, нами був обраний тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) та сформованості навичок планування і цілепокладання (Див. додаток Є), оскільки наявність таких навичок та вмінь безперечно забезпечать формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Результати діагностування респондентів КГ та ЕГ відповідно до рівнів сформованості професійного іміджу за показниками когнітивно-пізнавального критерію (теоретико-практична підготовка та особистісно-проектна готовність щодо формування професійного іміджу) подано в таблиці 1.7.

За отриманими даними, які представлено в таблиці 1.8, можемо констатувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальної готовності формування професійного іміджу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні.

Найвищий рівень за показником теоретико-практична підготовка на репродуктивному рівні мали здобувачі ЕГ (59,0%), при цьому за цим же показником здобувачі мали КГ (56,7%). Продуктивний рівень продемонстрували здобувачі КГ (30,0%) та ЕГ (25,8%), що свідчить про майже однаковий рівень за показником теоретико-практична підготовка.

Таблиця 1.7.

**Результати показників рівня сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-
пізнавальна готовність формування професійного іміджу
(констатувальний етап)**

Показники критерію	Рівні сформованості	групи			
		КГ		ЕГ	
		к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%
1) теоретико- практична підготовка;	індивідуальний	10	13,3	12	15,2
	продуктивний	22	30,0	20	25,8
	репродуктивний	43	56,7	45	59,0
2) особистісно- проектна готовність щодо формування професійного іміджу	індивідуальний	11	15,0	8	10,6
	продуктивний	16	21,7	20	25,8
	репродуктивний	48	63,3	49	63,6

Стосовно найвищого індивідуального рівня, то були отримано найнижчі результати КГ (13,3%) та в ЕГ (15,2%), що свідчить про низький рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальної готовності формування власного професійного іміджу.

За другим показником особистісно-проектна готовність щодо формування професійного іміджу ми отримали такі результати, як за індивідуальним рівнем – в КГ (15,0%) та ЕГ (10,6%); за продуктивним рівнем – в КГ (21,7%) та ЕГ (25,8%); за репродуктивним рівнем – в КГ (63,3%) та ЕГ (63,6%).

Отже, нами було представлено результати констатувального етапу експерименту за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу за обома показниками окремо, визначимо загальний

рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу, що репрезентовано в таблиці 1.8.

Таблиця 1.8.

Загальні рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу на констатувальному етапі

Рівні сформованості	Група респондентів				Різниця (%)
	КГ		ЕГ		
	к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%	
індивідуальний	10	13,3	10	13,6	+ 0,3
продуктивний	20	26,7	20	25,8	– 0,9
репродуктивний	45	60,0	47	60,6	+ 0,6

Задля подання наочного порівняння рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу, результати діагностування наведено на рисунку 1.5.

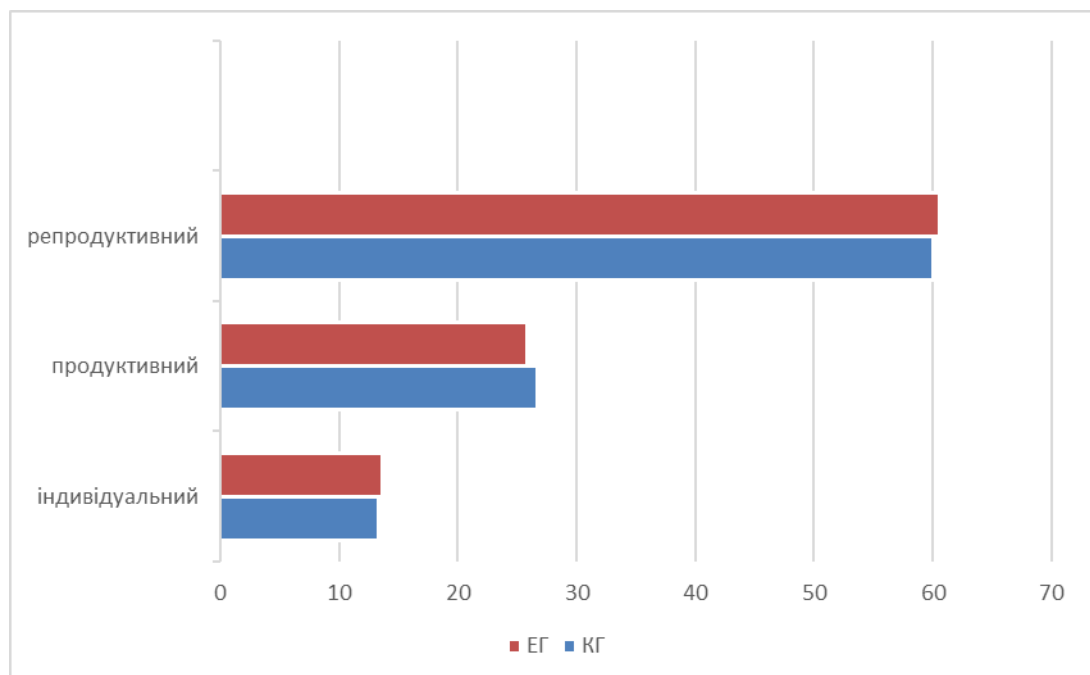


Рис. 1.5. Рівень сформованості професійного іміджу за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність після констатувального етапу.

Пояснюємо, що в ході констатувального етапу експерименту було виявлено, що у переважній більшості здобувачів, як контрольної, так і експериментальної груп, продемонстрували репродуктивний рівень знань, зокрема, завдяки адаптованому тесту «Власний індивідуальний імідж: наявність або відсутність» (Див. додаток В-1). Якщо перший тест був переважно спрямований на виявлення знань з іміджології і здобувачі змогли відповісти на питання стосовно того, що таке імідж, що вивчає іміджологія, однак, у респондентів виникли утруднення із визначенням, коли виникла ця наука, який тип іміджу спирається на наші ідеали або які компоненти включають у себе імідж технології. Тобто, за результатами тестування, було виявлено, що більш детальні та професійно спрямовані питання викликали труднощі у респондентів обох груп, оскільки вони не володіли спеціальними знаннями щодо основних складових частин сприйняття іміджу, щодо відомих прийомів іміджмейкінгу щодо того, від кого залежить створення іміджу корпоративних відносин у колективі, або як побудувати певний імідж в колективі тощо.

Друга анкета була спрямована на особистісне усвідомлення здобувачів щодо формування власного професійного іміджу. Більшість здобувачів КГ (63,3%) та ЕГ (63,6%) не відчували потреби вивчати засади іміджології фахівцями хорового диригування, оскільки респонденти не мали уявлення чим відрізняється імідж фахівців хорового диригування від представників іміджу інших професійних галузей. Майже всі респонденти відзначали той факт, що у них наявний унікальний та індивідуальний імідж, при цьому вони не могли визначити, чого не вистачає або заважає створити індивідуальний імідж, та які стратегії габітарного іміджу існують, а також стратегії управління власним іміджем або причини, які впливають на створення або зміну власного іміджу. (Див. додаток В-2). Другий показник нами було перевірено за допомогою тесту-опитувальника самоорганізації діяльності та сформованості навичок планування та цілепокладання (Див. додаток Є), який

передбачав діагностику сформованості навичок тактичного планування і стратегічного цілепокладання, особливостей структурування самоорганізації діяльності.

За отриманими даними, які представлено в таблиці 1.10, можемо констатувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу, після констатувального етапу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні. Слід зазначити, що показники за всіма рівнями є близькими за значенням, що підтверджується незначною різницею у відсотковому співвідношенні між експериментальною та контрольною групами, що складає на індивідуальному рівні (+0,3%); на продуктивному рівні навпаки (–0,9%); на репродуктивному рівні (+0,6%).

Зафіксовані показники підтверджують необхідність упровадження другої педагогічної умови, яка була сформульована як: спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.

Перейдемо до характеристики отриманих результатів наприкінці констатувального етапу експерименту за третім критерієм вербально-поведінковим, який представлений такими показниками, як: оригінальність і комунікативно-поведінкова індивідуальність.

Перший показник оригінальності нами було перевірено за допомогою тесту «Провідний тип сприйняття» (Див. додаток Г), оскільки саме цей тест надає можливість визначити головний тип сприйняття, що безпосередньо впливає на оригінальність здобувачів.

Другий показник – комунікативно-поведінкова індивідуальність, було перевірено за допомогою тесту «Перевірте свій імідж» (за методикою А. Панфілової) (Див. додаток Д). Цей показник визначає ступінь відсутності

стереотипів; комунікативну індивідуальність в нестандартній поведінці; здатність оригінально виразити власний імідж в незвичному середовищі; легкість у здійсненні особистісних змін в процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.

За результатами проведення констатувального етапу в КГ та ЕГ відповідно до рівнів сформованості професійного іміджу за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування (оригінальність та комунікативно-поведінкова індивідуальність) нами були отримані такі дані, які репрезентовані в таблиці 1.9.

Відповідно до отриманих даних, які подано в таблиці 1.9, можемо резюмувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування за обома показниками здобувачі переважно продемонстрували репродуктивний рівень.

Таблиця 1.9.

**Результати показників рівня сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-
поведінковий імідж фахівця хорового диригування
(констатувальний етап)**

Показники критерію	Рівні сформованості	групи			
		КГ		ЕГ	
		к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%
1) оригінальність;	індивідуальний	8	10,0	8	12,1
	продуктивний	17	23,3	13	19,7
	репродуктивний	50	66,7	45	68,2
2) комунікативно-поведінкова індивідуальність	індивідуальний	9	11,7	10	13,6
	продуктивний	19	25,0	20	25,8
	репродуктивний	47	63,3	47	60,6

Найнижчий рівень за показником оригінальність на індивідуальному рівні продемонстрували респонденти ЕГ лише (12,1%), при цьому за цим же показником здобувачі продемонстрували в КГ (10,0%). Продуктивний рівень було зафіксовано в КГ (23,3%) та ЕГ (19,7%), що свідчить про майже однаковий рівень за показником оригінальності. Стосовно найнижчого репродуктивного рівня, то були отримано найвищі результати КГ (66,7%) та в ЕГ (68,2%), що свідчить про низький рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування.

За іншим показником комунікативно-поведінкова індивідуальність вербально-поведінкового критерію нами були отримали такі результати, як за індивідуальним рівнем – в КГ (11,7%) та ЕГ (13,6%); за продуктивним рівнем – в КГ (25,0%) та ЕГ (25,8%); за репродуктивним рівнем – в КГ (63,3%) та ЕГ (60,6%).

Отже, нами було представлено результати констувального етапу експерименту за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування за обома показниками окремо, визначено загальний рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за цим критерієм, що подано в таблиці 1.10.

Задля подання наочного порівняння рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування, результати діагностування наведено на рисунку 1.6.

Таблиця 1.10.

**Загальні рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців
хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж
фахівця хорового диригування на констатувальному етапі**

Рівні сформованості	Група респондентів				Різниця (%)
	КГ		ЕГ		
	к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%	
індивідуальний	9	11,6	9	12,1	+ 0,5
продуктивний	16	21,7	18	22,7	+ 1,0
репродуктивний	50	66,7	50	65,2	– 1,5

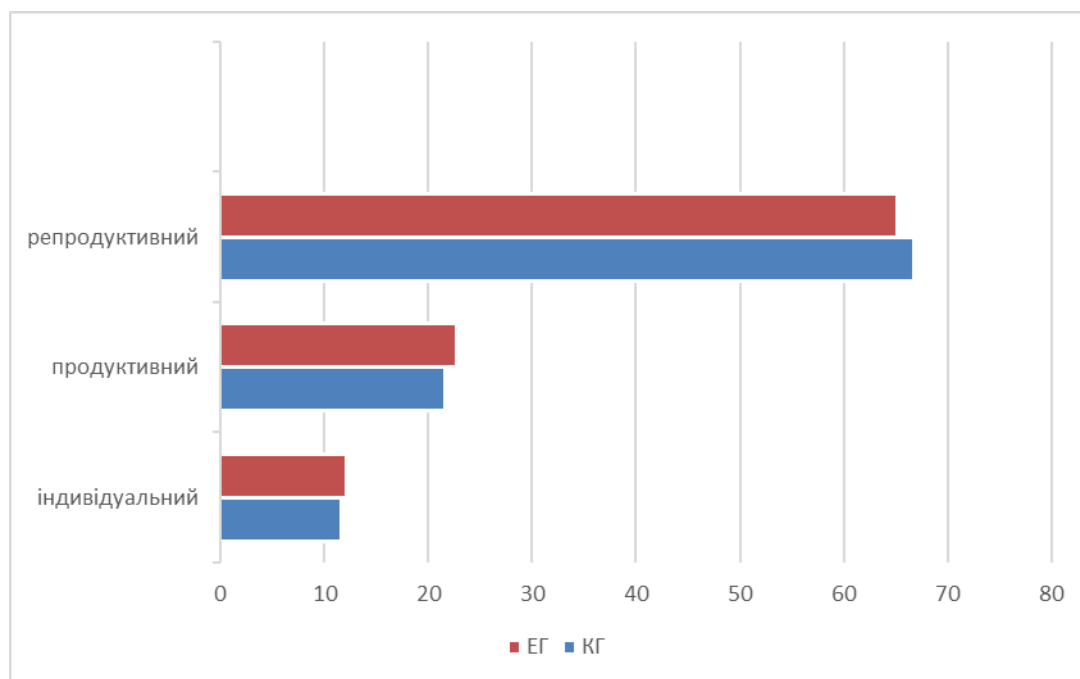


Рис. 1.6. Рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінкового іміджу фахівця хорового диригування після констатувального етапу

Можемо пояснити низькі показники за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування тим, що у респондентів відбувається постійне спирання на стереотипи, що полягають у використанні часто вживаних фраз та певній стандартній поведінці, нездатність виразити

власний імідж в незвичному середовищі. У здобувачів як контрольної, так і експериментальної груп, було зафіксовано відсутність здатності здійснення особистісних змін у процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.

За отриманими даними, які представлено в таблиці 1.10, можемо констатувати однорідність груп за критерієм вербально-поведінкового іміджу фахівця хорового диригування за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні. Відзначимо, що всі показники приблизно однакові за всіма рівнями, що підтверджується незначним рівнем розбіжності у відсотковому відношенні між ЕГ і КГ, що складає на індивідуальному рівні (+0,5%); на продуктивному рівні навпаки (+1,0%); на репродуктивному рівні (-1,5%).

Це підтверджує необхідність упровадження останньої третьої педагогічної умови, яка, відповідно до поставленої гіпотези дисертаційної роботи, була сформульована як: оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій.

Таким чином, результати констатувального етапу педагогічного експерименту підтвердили значущість та необхідність подальшого теоретичного обґрунтування та реалізації запропонованих педагогічних умов щодо формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в межах висунутої гіпотези на початку здійснення науково-дослідної роботи.

Висновки до розділу 1.

Перший розділ дисертаційної роботи був присвячений теоретичному обґрунтуванню формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, уточненню термінологічного апарату наукової роботи, визначенню структурно-

компонентного складу професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, а також було здійснено діагностику сучасного стану рівнів сформованості професійного іміджу за всіма розробленими показниками відповідно до визначених критеріїв.

За підсумками першого розділу нами були зроблені висновки узагальнювального характеру. Загальне поняття *іміджу* тлумачиться як цілеспрямовано сформований інтегральний образ, обумовлений відповідністю внутрішніх і зовнішніх якостей суб'єкта, призначений забезпечити гармонійний взаємовплив цього суб'єкта з навколишнім світом.

З урахуванням концептуальних положень аксіологічного, системного, компетентнісного та особистісно зорієнтованого підходів; психолого-педагогічних положень «Я-концепції»; теорії і практики підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, професійної самореалізації особистості та формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, нами було запропоновано авторське трактування поняття «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування» як *спеціально спроектований позитивний образ себе Я-професійний, що охоплює сукупність професійних знань, диригентсько-виконавських і педагогічних умінь, ціннісних орієнтацій, комунікативних якостей та зовнішньо-поведінкових характеристик, які забезпечують позитивний образ майбутнього фахівця хорового диригування та його ефективну професійну самореалізацію в галузі музичного мистецтва.*

Виявлено універсальні функції іміджу майбутніх фахівців такі, як: комунікативна (позитивна організація конструктивного, комфортного спілкування на усіх рівнях взаємодії професійної діяльності); інформаційна (інформування громадськості щодо позитивних аспектів професії, створення позитивного образу професії в суспільстві); когнітивна (удосконалення і створення нових знань, пошук нових сфер застосування професійних знань); емотивна (обмін соціальними та духовно-моральними цінностями,

душевними переживаннями); креативна (реалізація творчого потенціалу в професійній діяльності щодо створення унікальних пропозицій, послуг); професійна (розвиток професії, вдосконалення професійної підготовки кадрів, реалізація особистості у конкретній професійній галузі); мотиваційна (мотивація до саморозвитку та самореалізації в професійній сфері); адаптаційна (швидке і комфортне пристосування до певної ситуації у професійній діяльності); розвивальна (кількісні, якісні особистісні та професійні зміни); особистої самореалізації (максимальне розкриття індивідуальних особливостей та здібностей у професії); ідентифікації (соціально-символьне впізнавання завдяки важливих характеристик носія іміджу (символіка, логотип); аксіологічна (орієнтація на індивідуальні та професійні цінності, цілі, сенс життя, які є основою для професійних дій у суспільстві); психотерапевтична (усвідомлення своєї значимості, прояв психологічної та емоційної стійкості, оптимізація своєї поведінки з метою максимального впливу на інших).

Установлено, виховання музично-естетичних смаків є важливою складовою професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, оскільки студентський вік характеризується інтенсивним розвитком естетичних уподобань, музично-оцінювальних здібностей та формуванням музично-естетичних ідеалів, що сприяє становленню професійної майстерності та індивідуального професійного іміджу майбутнього диригента. Цілеспрямоване формування музично-естетичних смаків має розглядатися як один із пріоритетних напрямів фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування. Формування професійних навичок майбутніх фахівців хорового диригування є складним і багатокомпонентним процесом, що охоплює розвиток художньо-образного мислення, виконавської майстерності, диригентсько-хорової техніки, здатності до інтерпретації музичних творів та самостійної творчої діяльності. Опанування профільних дисциплін забезпечує набуття студентами системи теоретичних знань,

практичних умінь і навичок, необхідних для ефективної роботи з хором колективом, а також сприяє формуванню професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Серед структурних компонентів професійного іміджу майбутніх фахівців хорового мистецтва було виокремлено такі: *ціннісно-пізнавальний*, який забезпечує усвідомлення значущості професійного саморозвитку та цілеспрямованого оволодіння необхідними знаннями й уміннями створення власного професійного іміджу; розвиток стійкої мотивації до вдосконалення власних професійних якостей і формування позитивного ставлення до професійного іміджу; здатність майбутніх фахівців свідомо конструювати власний професійний імідж відповідно до вимог професії, індивідуальних потреб та перспектив; *зовнішньо-поведінковий*, який характеризує вербальну та невербальну поведінку майбутніх фахівців хорового диригування, їх культуру поведінки, манеру говоріння, візуальну привабливість, яка передбачає культуру міміки, жестів та етикет; *соціально-рефлексивний* компонент, який передбачає позитивне співвідношення саморефлексії в майбутніх фахівців хорового диригування із рефлексією оточуючих щодо професійного іміджу фахівця.

Здійснено констатувальний етап експериментального дослідження для оцінки початкового рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, який базувався на визначенні критеріїв дослідження (ціннісно-особистісний; когнітивно-пізнавальний; вербально-поведінковий). Схарактеризовано рівні сформованості досліджуваного феномену (індивідуальний, продуктивний, репродуктивний) та спроектовано моніторинг професійного іміджу.

Визначено вибіркочну сукупність з числа здобувачів освіти спеціальності 025 Музичне мистецтво у кількості 152 респонденти (експериментальна група складала 77 осіб, контрольна – 75). На підставі використання підібраного й розробленого діагностичного інструментарію

(методики, анкети, тести, творчі завдання, проєкти) виявлено, що на констатувальному етапі дослідження було зафіксовано переважно середній та низький рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Респонденти контрольної та експериментальної груп продемонстрували однорідність статистичного розподілу.

Результати констатувального етапу педагогічного експерименту підтвердили гіпотезу дисертаційної роботи про необхідність упровадження педагогічних умов в професійну підготовку майбутніх фахівців хорового диригування.

РОЗДІЛ II.

ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХОРОВОГО ДИРИГУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

2.1. Загальнонаукова характеристика педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Вивчення теоретичних основ формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, уточнення ключового поняття дослідження, всебічне вивчення, дослідження та результати констатувального етапу педагогічного експерименту, викладені в попередньому розділі дисертації, служать науково-теоретичним підґрунтям для виокремлення та розроблення педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

За логікою наукового дослідження вважаємо за необхідне визначати семантичне наповнення поняття «педагогічні умови». Оскільки зазначене словосполучення складається із двох слів, то центральним є поняття «умова».

Великий тлумачний словник сучасної української мови подає поняття «умова» як необхідна обставина, що уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь, або як фактор та рушійна сила будь-якого процесу, явища або чинника [30, с. 1506, 1526].

У Словнику української мови подано таке визначення поняття «умова» як зафіксоване з такими значеннями: 1) взаємна усна чи письмова домовленість про що-небудь; угода, договір; 2) вимога, пропозиція, які висувуються однією зі сторін, що домовляються про що-небудь, а також при укладанні угоди, договору [152].

Відзначимо, що поняття «педагогічна умова» в наукових дослідженнях трактується як певна обставина чи обстановка, яка впливає на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості. Проте, у межах науково-експериментальних досліджень слід відзначити, що такий вплив може як прискорювати, так і гальмувати формування того чи іншого явища.

Досить важливий аспект виявив А. Зубко, оскільки класифікує організаційно-педагогічні умови вдосконалення освітнього процесу в закладах вищої освіти за двома параметрами, а саме: 1) педагогічні умови, що забезпечують якість та ефективність освітнього процесу, тобто підвищення рівня викладачів та їх ступінь готовності до здійснення ефективного освітнього процесу; 2) педагогічні умови, що забезпечують удосконалення освітнього процесу завдяки матеріально-технічному, навчально-методичному забезпеченню педагогічного процесу [66]. У межах здійснення науково-педагогічного експерименту ми будемо дотримуватися першого визначення, оскільки запропоновані нами педагогічні умови, що були висунуті на початку дисертаційної роботи, передбачають удосконалення професійних якостей майбутніх фахівців хорового диригування, зокрема підвищення рівня сформованості професійного іміджу.

Отже, умови – це обставини, можливості реальної дійсності, які сприяють створенню чого-небудь або сприяють чомусь. Ґрунтовне пояснення сутності педагогічних умов надав український науковець Є. Хриков, який наполягав на розумінні педагогічних умов як обставин, які створюються педагогами і зумовлюють певний напрямок розвитку педагогічного процесу [196, с. 12].

Ми розуміємо поняття «педагогічні умови» як набір обставин, спрямованих на вдосконалення педагогічної діяльності, від яких залежить ефективність і продуктивність цілісного процесу, зокрема процесу формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

У педагогічній теорії та практиці були спроби науковців теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування професійного іміджу майбутнього вчителя музики. науковець О. Радецький зробив вагомі теоретичні висновки щодо сутності поняття професійного іміджу. Зокрема, він виявив, що імідж учителя музики в узагальненому вигляді містить у собі індивідуальні, особистісні, комунікативні, діяльнісні та поведінкові характеристики, при цьому науковець виокремив такі складові професійного іміджу, як:

- 1) власне сам образ (цілісне уявлення про вчителя музики, що виникає у свідомості студентів і згодом залишається у їхній пам'яті);
- 2) зовнішні плани виявлення, до яких належить манера поведінки, хода, жести, міміка, одяг, зачіска тощо;
- 3) внутрішні можливості, що вміщують інтереси, ерудицію, творчий підхід, хобі, тощо;
- 4) процесуальні резерви, які ґрунтуються на темпераменті, швидкості, пластичності, емоціях, вольових якостях;
- 5) ціннісні потенції, що визначаються життєвою позицією, пріоритетами, ціннісними установками та створеною легендою;
- 6) професійна репутація, до якої належить напрацьований практичний і теоретичний досвід, авторські методики, відгуки дітей, батьків, колег про фахову компетентність, професійні нагороди й премії, фото, відеосвідчення діяльності, авторські сайти, публікації, тощо [134, с. 92].

Незважаючи на те, що в своєму дослідженні науковець поставив за мету розкриття не тільки сутності професійного іміджу вчителя музики, а й визначення педагогічних умов його формування у майбутніх фахівців музичного профілю, на жаль, саме педагогічні умови автором не було сформульовано. Науковцю лише вдалося виокремити дві обставини, які, на думку О. Радецького, сприяють формуванню професійного іміджу:

по-перше, імідж створюється та функціонує в ситуації взаємодії із оточуючими, тому повинен бути спрямований з опорою на їх очікування та їхні уявлення про позитивний імідж майбутнього вчителя музики;

по-друге, імідж повинен ґрунтуватися не тільки на фахових вміннях й статусі вчителя музики, а й на його індивідуальності, яка надає професійним якостям неповторності, тому запам'ятовуються вчителі, які мають особливе мовлення, стиль одягу, індивідуальні жести або мають особливе позитивне ставлення до когось або чогось [там само, с. 93]. Автор акцентує увагу на тому, що формування професійного іміджу майбутнього фахівця відбувається через формування Я-концепції як способу поведінки та саморефлексії. *Очевидно, що професійний імідж є динамічним новоутворенням, яке зумовлено внутрішніми й зовнішніми факторами, при цьому його становлення відбувається в соціально-освітньому середовищі.* Вважаємо, що формування Я-образу в межах формування професійного іміджу, відбувається саме в освітньому процесі. Позитивний імідж майбутніх фахівців сприяє виникненню поваги, довіри та доброзичливості з оточуючими людьми.

Спільної думки дотримується О. Внукова, яка відзначає, що на практиці існує невідповідність між очікуваннями та існуючим професійним іміджем частини педагогів. Особливо недосвідчені педагоги, намагаючись проявити власний високий інтелектуальні здібності, не приділяють достатньої уваги зовнішньому вигляду, культурі мовлення, техніки взаємодії, тощо, що призводить до неспроможності вирішувати професійно-педагогічні ситуації та досягати бажаних результатів в педагогічній діяльності [33, с. 16].

Беручи до уваги вищезазначені аспекти, нами була розроблена спеціальна анкета для майбутніх фахівців хорового диригування, яка передбачала виявлення особистісних якостей майбутніх фахівців хорового диригування, з одного боку, та виявлення інтересу й важливості формування професійного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування – з іншого.

Перша анкета передбачала ранжування особистісних якостей фахівців хорового диригування залежно від їх важливості (Див. додаток Д), нами був модифікований тест «Перевірте свій імідж» під ранжування, а також нами було використано авторську анкету «Власний індивідуальний імідж: наявність або відсутність» (Див. додаток В-2). Анкетування було проведено серед здобувачів 2-3 курсів спеціальності «Музичне мистецтво» із кваліфікацією – хорове диригування Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Першим завданням здобувачів передбачалося ранжування якостей особистості ідеального фахівця з хорового диригування з огляду на дотримання принципів формування позитивного професійного іміджу. Відповідно до другого завдання, здобувачі повинні були проранжувати подані риси в таблиці аналогічно попередньому завданню, але відповідно до реального викладача хорового диригування в університеті. У результаті такого ранжування було виявлено, що позитивний імідж фахівців хорового диригування вміщує обов'язкове знання предмета, оскільки (76%) здобувачів упевнено стверджують про важливість цієї якості, проте (24%) здобувачів вважають, що знання предмета не є найголовнішим, оскільки учні можуть перевершувати власного вчителя, тому вони зазначили, що фахівці хорового диригування повинні мотивувати, надихати та підтримувати своїх вихованців хору. Відзначимо, що більшість здобувачів (97%) дотримуються думки, що фахівець хорового диригування повинен уміти налагоджувати візуальний контакт із вихованцями, оскільки вони всі від нього чекають пояснення, тому вміння пояснювати (95%) також відзначили респонденти як найважливішу якість. Так, ідеальний фахівець хорового диригування повинен володіти технікою диригування не цілком досконало, оскільки допомагає саме візуальний контакт (97%). Натомість, позиції охайність зовнішнього виду (26%), індивідуальний стиль в одязі (36%) та осанка (18%), мали не високі показники. Найбільший інтерес у здобувачів викликала позиція «уміння

толерантно взаємодіяти» (100%), оскільки вона охоплювала такі аспекти: мистецтво спілкування (31%), емоційний інтелект (12%), звучання голосу (11%), навички самопрезентації (23%), жести і міміка (12%), навички етикету (11%). На останніх позиціях були такі якості, як принциповість (3%), зовнішній вигляд (11%), скромність (6%), справедливість та чесність (16%). Отже, сучасний професійний позитивний імідж фахівця хорового мистецтва, на думку здобувачів, повинен уміти толерантно взаємодіяти, мати індивідуальний стиль, щоб мати можливість самопрезентуватися, уміти налагоджувати візуальний контакт та мати емоційний інтелект. На запитання «Чи обов'язково фахівцям хорового диригування мати позитивний професійний імідж? Чому це важливо?» (98%) здобувачів погодилися, що це важливо. Респонденти пояснили, що саме позитивний імідж фахівця хорового диригування сприяє створенню позитивної та невимушеної атмосфери, респонденти відзначити, що такі стосунки мотивують їх. Тільки (2%) респондентів були впевнені, що позитивний імідж не є вирішальним і обов'язковим. Разом із тим, більшість респондентів (77%) вважають, що їх інтерес підвищився б, якби фахівці хорового диригування мали індивідуальний позитивний імідж. Якщо в межах ранжування респонденти зазначили, що охайність зовнішнього виду (26%), індивідуальний стиль в одязі (36%) та осанка (18%) не досить важливі, то відповіді на запитання «На що Ви звертаєте увагу під час першої зустрічі з фахівцем хорового диригування?» респонденти переважно зазначали, що звертали увагу на зовнішній вигляд, мовлення, жести й посмішку, знання. Отримані результати дають підстави стверджувати, що для переважної більшості респондентів важливими складниками іміджу фахівця з хорового диригування є його зовнішній вигляд, стиль одягу, культура жестової поведінки, манера спілкування та професійна компетентність. Проведене анкетування ще раз доводить необхідність розроблення і впровадження педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Спираючись на теоретичні розробки науковців, урахувуючи всі рекомендації та попередні теоретичні розробки, нами були розроблені і сформульовані такі педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування:

по-перше, стимулювання професійно-ціннісного мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації;

по-друге, спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичними знаннями і практичними вміннями зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції;

по-третє, оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій.

Розглянемо кожную педагогічну умову окремо, щоб виявити її специфіку та особливості, а також підтвердити необхідність її впровадження в освітній процес закладів вищої освіти. Перша педагогічна умова передбачала стимулювання професійно-ціннісного мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації, яка була спрямована на формування ціннісно-пізнавального компоненту професійного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування, оскільки пізнавальний процес починається із стимулювання саме мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування. Звідси, вважаємо за необхідне визначити поняття «стимулювання мотивації» та «професійно-ціннісна мотивація», а також виявити механізми, які впливають на процес стимулювання професійно-ціннісної мотивації з метою впровадження зазначеної педагогічної умови в освітній процес закладів вищої освіти.

Більшість науковців, зокрема український педагог і науковець І. Зязюн, вважають, що професійно-мотиваційна сфера педагога складає підґрунтя навколо якого формується система професійно-педагогічної позиції та діяльності педагога в процесі вирішення педагогічних завдань [63].

У контексті виявлення взаємозв'язку між професійно-мотиваційним аспектом та професійно-ціннісним, вважаємо слушним навести думку С. Білозерської, яка акцентує увагу на тому, що, з одного боку, професійний імідж педагога має певні класифікаційні характеристики, а з іншого – має індивідуальні ціннісно-сміслові неповторні характеристики, що належать особистості, та які пов'язані із змістом професійно-педагогічної діяльності, зокрема майбутніх фахівців хорового диригування, та їх самореалізація в професійній діяльності [13, с. 135]. Ми погоджуємося із дослідницею, що в загальному розумінні існує певний образ іміджу ідеального педагога, втім він не зовсім буде привабливим для аудиторії та для здобувачів, оскільки саме індивідуальність та неповторність приваблює й імпонує аудиторії здобувачів та учнів, особливо якщо створення професійного іміджу стосується саме майбутніх фахівців хорового диригування.

Як зазначає Т. Калюжна, ціннісні орієнтації визначаються тим, що саме вони сприяють перетворенню національно-культурних цінностей особистості фахівця хорового диригування на стимули та мотиви майбутньої професійної діяльності [72, с. 77]. Водночас педагогічна діяльність розглядається як спосіб реалізації потреб людини згідно з теорією ієрархії потреб А. Маслоу, що дозволяє охарактеризувати сутність процесу формування ціннісних орієнтацій як самостійний індивідуальний рух особистості, визначаючи ціннісну функцію мотивації, зокрема професійної мотивації.

Очевидно, що в професійній діяльності педагога, з одного боку, спираються на певні вимоги, які висуває суспільство, українське або китайське, оскільки такі вимоги існують імпліцитно для вирішення певних професійно-педагогічних завдань, цілей, які ставить система освіти в межах

певної країни; з іншого – існують вимоги, які ставлять саме здобувачі відповідно до педагога, а ще й педагогічний колектив [там само, с. 137]. Отже, вимоги щодо формування професійного іміджу фахівців хорового диригування вміщують вирішення завдань та цілей на загальносуспільному рівні, урахування вимог аудиторії здобувачів, педагогічного оточення, при цьому кожен фахівець має сформувати власний неповторний імідж фахівця хорового диригування, уникаючи конфліктних суперечностей й враховуючи об'єктивно існуючі реалії. Такий підхід, безумовно, буде сприяти формуванню саме позитивного професійного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування.

Досить докладно потреби людини досліджував А. Маслоу. Він зазначив, що людська поведінка визначається великим спектром потреб. Він об'єднав ці потреби у п'ять категорій і розташував їх у вигляді піраміди, у визначеній ним ієрархії. В основі цієї піраміди найбільш насущні потреби (їжа, вода, житло), а на вершині – вищі індивідуальні запити (визнання, самовираження, самоствердження) [165]. У теорії потреб А. Маслоу потреби самовираження пов'язані з «прагненням людини до якнайповнішого використання своїх знань, умінь, здібностей, навичок, особистого потенціалу. Потреби в самовираженні мають суто індивідуальний характер. Їх можна кваліфікувати як потреби людини в творчості в найширшому розумінні цього слова. Кваліфікований працівник відчуває потребу в реалізації своїх потенційних можливостей, у зростанні як особистості. Люди із сильною потребою самовираження творчі й незалежні, вони відкриті до сприйняття самих себе й оточення, перебувають у постійному пошуку» [165].

Як відзначає А. Растрігіна, специфіка професійної діяльності хорового диригента визначається її комунікативною природою. На відміну від багатьох інших музичних спеціальностей, диригент реалізує художній задум не безпосередньо, а через взаємодію з колективом виконавців [139, с. 10]. Саме тому професійна підготовка майбутнього хормейстера передбачає

розвиток здатності до художньо-творчого спілкування, що включає володіння вербальними та невербальними засобами комунікації, навички міжособистісної взаємодії, уміння створювати творчу атмосферу та координувати спільну мистецьку діяльність. Дослідники наголошують, що комунікативна компетентність є однією з ключових складових професійної компетентності майбутнього хорового диригента.

Арт-комунікації сприяють формуванню професійного іміджу майбутнього диригента через розвиток його лідерських якостей. У процесі роботи з хоровим колективом диригент виступає не лише організатором виконавського процесу, а й художнім керівником, наставником і мотиватором [там само, с. 11]. Ефективність його діяльності значною мірою залежить від уміння переконувати, надихати виконавців та спрямовувати їхню творчу енергію на досягнення спільного художнього результату. Саме тому високий рівень арт-комунікативної культури формує позитивне сприйняття диригента як професіонала та підвищує його авторитет у мистецькому середовищі.

Важливим компонентом арт-комунікації є невербальна взаємодія, що реалізується через диригентський жест, міміку, пластику рухів, погляд та емоційну експресію. Невербальні засоби комунікації виконують не лише технічну функцію управління хором, а й забезпечують передачу художньо-образного змісту музичного твору. Саме через систему жестів диригент транслює виконавцям власне розуміння музичного образу, темпу, динаміки та характеру звучання. Відтак рівень розвитку диригентської техніки безпосередньо впливає на формування його професійного іміджу як компетентного та харизматичного керівника творчого колективу [там само, с. 11].

Значний вплив на формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування має розвиток творчого самовираження в процесі арт-комунікацій. Участь у концертній діяльності, конкурсах, фестивалях,

майстер-класах та мистецьких проєктах створює умови для демонстрації індивідуального стилю диригента, його художніх уподобань та професійної майстерності. Завдяки цьому формується впізнаваний творчий образ фахівця, який стає важливим елементом його професійної репутації. Науковці підкреслюють, що творче самовираження є необхідною умовою становлення індивідуальності майбутнього диригента та його професійної самореалізації.

Арт-комунікації також сприяють розвитку емоційного інтелекту майбутніх диригентів. У процесі художньої взаємодії студент навчається розпізнавати емоційні стани учасників колективу, співпереживати їм та регулювати власні емоційні реакції. Здатність до емпатії та емоційної взаємодії є важливою складовою професійного іміджу сучасного хормейстера, оскільки забезпечує ефективне керівництво творчим колективом і сприяє створенню сприятливого психологічного клімату.

Крім того, арт-комунікації виступають засобом професійної соціалізації майбутніх фахівців хорового диригування. Вони забезпечують входження студентів у професійне мистецьке середовище, засвоєння норм професійної етики, цінностей музично-виконавської культури та моделей професійної поведінки. У цьому контексті професійний імідж формується як результат взаємодії особистісних якостей диригента, його професійних компетентностей та соціокультурного досвіду.

Отже, арт-комунікації є важливим чинником формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, оскільки забезпечують розвиток комунікативної компетентності, художньо-творчого спілкування, лідерських якостей, емоційного інтелекту, творчого самовираження та професійної майстерності. Їх інтеграція в систему професійної підготовки сприяє становленню конкурентоспроможного фахівця, здатного до успішної творчої діяльності в сучасному культурно-мистецькому просторі [139, с. 11].

Друга педагогічна умова (спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і

практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції) передбачала впровадження в освітній процес комплексу навчально-пізнавальних і практико-орієнтованих заходів, спрямованих на засвоєння студентами знань про психологічні механізми формування іміджу, його структурні компоненти та особливості професійного самопозиціонування в мистецькому середовищі. Особлива увага приділялася розвитку рефлексивних умінь, формуванню адекватної самооцінки, усвідомленню власних професійних і особистісних ресурсів, удосконаленню навичок самопрезентації та професійної комунікації. Основою реалізації цієї умови виступала позитивна Я-концепція майбутнього диригента, що забезпечувала формування стійкої професійної ідентичності, мотивації до саморозвитку та здатності до свідомого конструювання власного професійного іміджу.

Реалізація зазначеної умови здійснювалася через ознайомлення студентів із науковими засадами іміджології, аналіз професійно значущих якостей диригента, вивчення особливостей вербальної та невербальної самопрезентації, розвиток навичок створення індивідуального професійного стилю та формування позитивного образу «Я-професіонал». Особлива увага приділялася усвідомленню майбутніми фахівцями власної ролі як художніх лідерів хорового колективу, здатних здійснювати творчу комунікацію та впливати на виконавський процес. Таке спрямування фахової підготовки узгоджується з положеннями диригентсько-хорової педагогіки, яка, за А. Растрігіною, розглядає професійну підготовку диригента як процес розвитку не лише виконавських умінь, а й особистісних та комунікативних якостей, необхідних для успішної мистецької діяльності [138, с. 63].

Водночас, на думку дослідників професійного іміджу, ядром ефективного професійного образу виступає саме Я-концепція фахівця, яка визначає його поведінку, мотивацію до саморозвитку та здатність до професійного самовдосконалення. Тому формування професійного іміджу

майбутніх фахівців хорового диригування ґрунтувалося на розвитку позитивного образу власного «Я», інтеграції особистісних і професійних якостей та набутті досвіду їх практичної презентації в освітньому і мистецькому середовищах.

Теоретичним підґрунтям реалізації зазначеної педагогічної умови стали положення гуманістичної психології щодо ролі самопізнання та саморозвитку особистості у професійному становленні фахівця. Я-концепція є сукупністю установок особистості щодо самої себе, що охоплюють когнітивний, емоційно-ціннісний і поведінковий компоненти. Саме сформованість позитивної Я-концепції забезпечує розвиток адекватної самооцінки, впевненості у власних можливостях та здатності до професійного самовдосконалення. Для майбутнього хорового диригента це має особливе значення, оскільки його професійна діяльність пов'язана з постійною публічною взаємодією, необхідністю прийняття творчих рішень та здійснення художнього керівництва колективом.

В основі іміджу лежить реалізація особистістю своїх потенційних можливостей, тобто «Я-концепції». Імідж є не самоціллю, а підґрунтям для саморозвитку особистості, у тому числі, професійного. Імідж представника певної професії охоплює найважливіші професійні характеристики, що презентуються через зовнішній вигляд, професійні компетентності та особистісні якості [33, с. 16].

У дослідженнях А. Растригіної підкреслюється, що сучасна мистецька освіта має бути орієнтована не лише на формування професійних знань і виконавських умінь, а й на розвиток особистості майбутнього фахівця як активного суб'єкта художньо-творчої діяльності. Науковиця розглядає професійну підготовку диригента як процес цілісного особистісного і професійного розвитку, у якому важливу роль відіграють рефлексія, самопізнання та усвідомлення власної творчої індивідуальності. Саме тому формування професійного іміджу майбутнього хормейстера доцільно

розглядати крізь призму розвитку його професійної Я-концепції, яка виступає внутрішнім механізмом професійного самовизначення та самореалізації.

Важливе значення для обґрунтування цієї педагогічної умови мають роботи О. Апостол, Н. Волкової, О. Лебідь, Н. Савченко, Н. Хміль та ін., у яких професійний імідж трактується як інтегральна характеристика особистості, що відображає рівень її професійної культури, компетентності та здатності до ефективної соціальної взаємодії. Дослідниця наголошує на необхідності цілеспрямованого формування у майбутніх фахівців знань про механізми іміджетворення, розвиток навичок самопрезентації та створення позитивного професійного образу. У цьому контексті професійний імідж виступає не лише засобом професійного позиціонування, а й важливим інструментом професійного успіху та конкурентоспроможності.

Реалізація другої педагогічної умови передбачала насамперед формування у студентів системи науково-теоретичних знань щодо сутності професійного іміджу, його структури, функцій та особливостей формування у сфері музично-педагогічної діяльності. Майбутні фахівці ознайомлювалися з основними науковими підходами до розуміння іміджу, вивчали його особистісний, професійний, комунікативний та творчий компоненти. Особлива увага приділялася усвідомленню взаємозв'язку між професійною компетентністю диригента та його сприйняттям у мистецькому середовищі.

Поряд із теоретичною підготовкою важливим напрямом роботи стало формування практичних умінь зі створення власного професійного іміджу. З цією метою студенти залучалися до виконання завдань рефлексивного та творчого характеру, спрямованих на самоаналіз власних професійних якостей, визначення сильних і слабких сторін особистості, оцінювання рівня сформованості професійно важливих компетентностей. Важливим етапом цієї роботи було створення індивідуального професійного портрета

майбутнього диригента, що передбачало осмислення власного професійного потенціалу та визначення перспектив його розвитку.

Особливу роль у процесі реалізації педагогічної умови відіграв розвиток навичок самопрезентації. Майбутні хормейстери навчалися представляти власні професійні досягнення, аргументовано висловлювати професійну позицію, демонструвати лідерські якості та комунікативну культуру під час навчальних занять, творчих проєктів, концертних виступів і наукових заходів. Водночас значна увага приділялася розвитку невербальних засобів самопрезентації, зокрема культури поведінки, сценічної впевненості, емоційної виразності та артистизму, які є важливими складниками професійного іміджу диригента.

Важливим аспектом реалізації другої педагогічної умови стало формування позитивного образу «Я-професіонал». Для цього використовувалися методи професійної рефлексії, самооцінювання та самоспостереження, що сприяли усвідомленню студентами власної професійної значущості та відповідальності за результати майбутньої діяльності. Робота в цьому напрямі дозволяла майбутнім диригентам сформувати стійку мотивацію до професійного саморозвитку, удосконалення виконавської майстерності та розширення художньо-творчих можливостей.

У результаті реалізації зазначеної педагогічної умови студенти набували не лише знань про особливості формування професійного іміджу, а й практичного досвіду його свідомого конструювання на основі власної професійної Я-концепції. Це сприяло розвитку професійної самосвідомості, формуванню позитивного ставлення до майбутньої професії, підвищенню рівня професійної мотивації та готовності до ефективної художньо-педагогічної діяльності. Таким чином, спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції виступає важливою умовою їхнього

професійного становлення та успішної самореалізації в сучасному мистецькому просторі.

У контексті теоретичного обґрунтування третьої педагогічної умови (оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій) вважаємо, що сучасна система мистецької освіти повинна забезпечувати не лише формування фахових компетентностей, а й розвиток універсальних особистісних і соціально-комунікативних навичок, які визначають успішність професійної діяльності майбутнього фахівця. У зв'язку з динамічними змінами соціокультурного простору, цифровізацією освіти та трансформацією вимог до професійної підготовки особливого значення набуває проблема розвитку soft skills як важливого чинника формування професійного іміджу майбутнього хорового диригента.

У сучасній науковій літературі soft skills розглядаються як комплекс надпрофесійних навичок, що забезпечують ефективну взаємодію особистості з іншими людьми, здатність до комунікації, співпраці, творчого мислення, лідерства, емоційного інтелекту, самоменеджменту та адаптації до змін .

На думку С. Садовенко, професійний імідж майбутнього фахівця формується не лише під впливом спеціальних знань і професійних умінь, а й залежить від рівня розвитку особистісних якостей, комунікативної культури та здатності до ефективної самопрезентації, що безпосередньо пов'язано з оволодінням soft skills [141, с. 50].

Специфіка професійної діяльності хорового диригента обумовлює особливу значущість навичок міжособистісної взаємодії, адже диригент виступає не лише виконавцем і художнім інтерпретатором музичного твору, а й організатором творчого процесу, керівником колективу та комунікатором між автором музичного твору, виконавцями і слухацькою аудиторією. Як зазначає А. Растрігіна, підготовка майбутнього диригента повинна передбачати розвиток його творчої індивідуальності, здатності до художньої

комунікації, рефлексії та професійного самовираження, оскільки саме ці характеристики забезпечують успішність художньо-педагогічної діяльності та сприяють професійній самореалізації особистості [139, с. 11].

Важливими складовими soft skills майбутнього фахівця хорového диригування є комунікативні навички, лідерство, емоційний інтелект, креативність, критичне мислення, уміння працювати в команді та здатність до самоорганізації. Саме ці якості забезпечують ефективність взаємодії диригента з хоровим колективом, сприяють створенню позитивного психологічного клімату та формують його авторитет як творчого лідера. Розвинені soft skills стають важливим інструментом побудови професійного іміджу, оскільки визначають характер професійної поведінки, особливості спілкування та здатність до конструктивної взаємодії в мистецькому середовищі.

Особливої актуальності набуває розвиток soft skills засобами інноваційних технологій. Цифровізація освітнього процесу відкриває нові можливості для формування професійно значущих якостей майбутніх диригентів через використання онлайн-платформ, цифрових освітніх ресурсів, мультимедійних технологій, інтерактивних методів навчання, технологій змішаного навчання та проєктної діяльності. Використання цифрових інструментів сприяє розвитку комунікативної компетентності студентів, навичок командної роботи, критичного аналізу інформації та творчого вирішення професійних завдань. Крім того, сучасні технології створюють умови для активної самопрезентації майбутніх фахівців у цифровому просторі, що є важливим чинником формування їхнього професійного іміджу.

На думку дослідників з проблем професійної освіти (І. Агалець, В. Бондаренко, О. Митцева, Н. Осипова, М. Сніжко, О. Співаковський та ін.), інноваційні технології забезпечують перехід від репродуктивних форм навчання до діяльнісних моделей, орієнтованих на розвиток особистості

студента як активного суб'єкта освітнього процесу. У мистецькій освіті такі технології сприяють розвитку творчої активності, самостійності та професійної мобільності майбутніх фахівців, що позитивно впливає на становлення їхнього професійного іміджу.

Таким чином, теоретичне обґрунтування педагогічної умови оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій ґрунтується на положеннях компетентнісного, особистісно зорієнтованого та акмеологічного підходів. Її реалізація спрямована на розвиток комплексу надпрофесійних навичок, необхідних для ефективної художньо-педагогічної діяльності, успішної професійної комунікації та самопрезентації в сучасному культурно-освітньому просторі. Сформованість soft skills забезпечує не лише підвищення якості професійної підготовки майбутніх диригентів, а й створює підґрунтя для формування позитивного професійного іміджу, конкурентоспроможності та успішної професійної самореалізації.

При обґрунтуванні педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування нами також було здійснено порівняльний контент-аналіз освітньо-професійних програм за спеціальністю 025 Музичне мистецтво галузі знань 02 Культура і мистецтво, освітньої кваліфікації бакалавра музичного мистецтва, освітньої кваліфікації артист хору, диригент хору, викладач хорових дисциплін різних закладів вищої освіти України. У контексті розробки педагогічних умов нас цікавили програмні компетентності, які були розроблені проєктною групою. У Державному закладі «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» в освітньо-професійній програмі необхідність формування професійного іміджу прямо не відображена, проте імпліцитно представлена в підрозділі «Програмні компетентності», безпосередньо прописано в ЗК 5. Здатність генерувати нові ідеї (креативність); в підрозділі «Фахові

компетентності», прописано ФК 2. Здатність створювати та реалізовувати власні художні концепції у виконавській діяльності. Можемо вважати, що зазначена компетентність передбачає також здатність створювати власний професійний імідж. Крім того, реалізація програмного результату навчання ПРН 1 «Демонструвати артистизм, виконавську культуру та технічну майстерність володіння інструментом (голосом) на належному фаховому рівні під час виконавської (диригентської) діяльності» потребує наявності сформованого індивідуального професійного іміджу.

Нами також було проаналізовано зміст освітньої програми Комунального закладу «Харківська гуманітарно педагогічна академія» Харківської обласної ради в межах освітньо-професійної програми не було акцентовано на необхідності формування професійного іміджу ні в підрозділах «Загальні компетентності», ні в підрозділі «Фахові компетентності». Зазначена освітня програма спрямована на такі освітні кваліфікації, як бакалавр музичного мистецтва і професійної кваліфікації – викладач фахових дисциплін закладів спеціалізованої мистецької освіти, керівник ансамблю. Відзначимо, що кваліфікація фахівців хорового диригування відсутня. Однак, в підрозділі «Придатність до працевлаштування» зазначається, що здобувачі мають можливість працювати і керувати хором 2453.2 Керівник ансамблю (оркестру) 2453.2 Керівник ансамблю (хору). Імпліцитний характер спостерігаємо як в загальних і фахових компетентностях, так і в програмних результатах, зокрема, в підрозділі «Спеціальні (фахові, предметні) компетентності» зазначено 2. Здатність створювати та реалізовувати власні художні концепції у виконавській діяльності. Отже, вважаємо, що здатність створювати власний індивідуальний імідж також відноситься до художньої концепції власного іміджу. Спостерігаємо також ЗК 9. Здатність генерувати нові ідеї (креативність), яка була в попередній освітній програмі. При цьому програмні результати також збігаються із попередньою освітньою

програмою, зокрема, 1. Здатність демонструвати артистизм, виконавську культуру та технічну майстерність володіння інструментом (голосом) на належному фаховому рівні під час виконавської діяльності.

Останню освітньо-професійну програму нами було проаналізовано Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, яка передбачала професійну кваліфікацію – Вчитель (вокалу; музичного інструменту; диригування), тобто зазначена освітня програма пропонувала здобувачам кваліфікацію диригування хором. Мета підготовки фахівців полягала у формуванні здатності розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері музичного мистецтва, що потребують застосування відповідних теорій, концепцій і методів концертно-виконавської, композиторської, диригентської, музикознавчої, дослідницької, педагогічної, звукорежисерської та менеджерської діяльності й характеризуються комплексністю та невизначеністю умов їх розв'язання. Пропонується освітньою програмою такі професійні галузі працевлаштування, як: 2453.2 Асистент диригента 2453.2 Асистент хормейстера 2453.2 Бандурист 2453.2 Диригент 2453.2 Керівник хору (фольклорного ансамблю) 2453.2 Керівник оркестру (камерного, естрадного, духових інструментів) 2453.2 Керівник ансамблю духових інструментів, струнно-смичкових інструментів, народних інструментів 2453.2 Хормейстер 3479 Артист (оркестру, хору, ансамблю, естради та ін.). В освітній програмі Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка достатньо широко представлені різні професійні можливості працевлаштування саме фахівців хорового диригування. Незважаючи на це, в освітній програмі не акцентовано увагу на необхідності та важливості формування професійного іміджу майбутніх фахівців. Водночас аналіз компетентностей і програмних результатів навчання дає підстави стверджувати, що окремі з них опосередковано спрямовані на формування професійного іміджу здобувачів освіти. Зокрема, до таких

належать ЗК4 Здатність виявляти, ставити та розв'язувати проблеми та ЗК6. Навички міжособистісної взаємодії; ЗК7. Здатність бути критичним і самокритичним. Зазначені загальні компетентності, на нашу думку, є важливими складниками формування іміджу, оскільки передбачають розвиток навичок soft skills. У межах реалізації третьої педагогічної умови нами було запропоновано освітній компонент, який, як і в попередніх освітніх програмах, спрямований на формування таких компетентностей і програмних результатів навчання: ЗК15 – здатність генерувати нові ідеї (креативність); ФК2 – здатність створювати та реалізовувати власні художні концепції у виконавській діяльності; ФК14 – здатність демонструвати базові навички ділової комунікації; ПРН1 – демонструвати артистизм, виконавську культуру та технічну майстерність володіння інструментом (голосом) на належному фаховому рівні під час виконавської (диригентської) діяльності. Отже, попередній аналіз освітньо-професійних програм Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Комунального закладу «Харківська гуманітарно педагогічна академія» Харківської обласної ради, Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка виявив відсутність та імпліцитність наявності в освітньо-професійних програмах за спеціальністю 025 Музичне мистецтво галузі знань 02 Культура і мистецтво вказівок щодо необхідності формування професійного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування. Контент-аналіз також підтвердив необхідність упровадження запропонованих педагогічних умов, які передбачають: стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації; спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції; оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft

skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій.

2.2. Упровадження педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування та організація експерименту

Відповідно до визначених етапів формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування нами були визначенні педагогічні умови формування зазначеного іміджу, тому ми вважаємо за доцільне представити безпосередньо процес упровадження педагогічних умов у межах поетапного формування педагогічного іміджу в майбутніх фахівців хорового диригування.

У межах стимульовано-підготовчого етапу формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки нами було здійснено впровадження кілька тренінгових вправ у процесі здійснення науково-експериментальної роботи.

На початку цього етапу відбувається становлення професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування розвиток якого залежить від суперечності між сформованим уявленням про майбутню професійну діяльність майбутніх фахівців хорового диригування та реальними умовами її здійснення. Тому на цьому етапі виникає необхідність формування узгоджуваності очікувань майбутніх фахівців хорового диригування із практичним досвідом, що стимулює особистісно-професійний розвиток майбутніх фахівців хорового диригування та сприяє виробленню їхнього індивідуального іміджу щодо вироблення індивідуального стилю та адаптації до нових соціально-професійних умов. Відповідно до вищезазначеного зазначимо, що саме на цьому етапі відбувається самоствердження особистості в системі нових професійних узаємин, оскільки фахівці хорового

диригування на цьому етапі намагаються знайти власний та неповторний професійний імідж, який би приваблював та був авторитетним для учасників хору, з одного боку, та здобути визнання колег, довести власну професійну спроможність, – іншого. Водночас відбувається процес ідентифікації, який передбачає усвідомлення власної професійної ідентифікації та формування власного професійного іміджу, відбувається усвідомлення професійних цінностей, норм та смислів професійної діяльності як фахівця хорового диригування. Завдяки цьому відбувається подальше професійне зростання та самореалізації особистості в професійній сфері, зокрема майбутніх фахівців хорового диригування.

Особливої актуальності набуває проблема формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування на етапі входження в професію, тобто на етапі адаптування щодо педагогічної діяльності, який пов'язаний із необхідністю застосування набутих теоретичних знань в практичній практиці при взаємодії із дитячим колективом, із батьками, колегами та адміністрацією освітнього закладу.

Безперечно, значну роль у якісному здійсненні комунікації та взаємодії та в подоланні труднощів відіграє саме професійний імідж. Відзначимо, що серед сучасних педагогічних технологій професійної підготовки особливе місце займають упровадження тренінгових форм роботи в освітній процес закладу вищої освіти. Тренінги розглядаються як провідний засіб професійного становлення, оскільки навчальні тренінги забезпечують інтерактивне залучення учасників освітнього процесу не тільки до процесу навчання, а до процесу самопізнання та саморозвитку. З одного боку, навчальні тренінги сприяють розвитку рефлексії, саморефлексії, формуванню навичок ефективної взаємодії, емоційної стійкості, а з іншого – сприяють формуванню здатності конструктивно вирішувати професійні завдання в контексті здійснення й організації хорового диригування.

У контексті впровадження першої педагогічної умови (стимулювання професійно-ціннісного мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації) нами були запропоновані респондентам експериментальної групи навчальні тренінги, ключовим завданням яких було самопізнання Я-внутрішнього, на усвідомлення власних почуттів, стереотипів, моделей поведінки задля формування власного індивідуального професійного іміджу фахівця хорового диригування.

Перший етап формування індивідуального професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування був спрямований на стимулювання професійно-ціннісного мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу. Оцінювалися професійно значущі якості, професійна спрямованість і сформованість Я-концепції майбутнього хорового диригента, рівень його ідентифікації з фаховою спільнотою, а також ступінь суспільного визнання та престижності професії у сфері хорового диригування.

Метою розробленої тренінгової програми є розвиток професійно-ціннісної мотивації майбутніх фахівців хорового диригування до цілеспрямованого формування індивідуально-професійного іміджу, усвідомлення власного професійного потенціалу та окреслення перспектив професійної самореалізації. Основними завданнями тренінгу було визначено, як:

- 1) усвідомлення респондентами власної професійної ідентичності та індивідуальності;
- 2) усвідомлення респондентами власного професійного «Я» та прийняття себе в професій;
- 3) розвиток поваги до різних точок зору, формування вміння критично ставитися до власних припущень та на уникнення поспішних висновків щодо інших людей;

4) налагодження командної взаємодії, зміцненню міжособистісних контактів та створенню позитивної атмосфери в колективі;

5) розвиток поваги до різних точок зору, формування вміння критично ставитися до власних припущень та на уникнення поспішних висновків щодо інших людей;

6) сприяння налагодженню командної взаємодії, зміцненню міжособистісних контактів та створенню позитивної атмосфери в групі.

У межах тренінгової програми поняття «ідентичність» трактувалося як унікальне усвідомлення самих себе в професійній сфері, тобто з точки зору фахівців хорового диригування. Безперечно, у кожного респондента також було певне задане наперед усвідомлення власного «Я». Наша особистісна ідентичність складається з усіх переконань, цінностей та інтересів, які, на нашу думку, визначають нас як індивідуальну особистість, проте, професійна ідентичність утворюється взаємонакладанням професійної приналежності, культура мови й культура поведінки, з якими вас ототожнюють у суспільстві.

У межах експериментально-дослідної роботи було виконано респондентами експериментальної групи низку тренінгових вправ таких, як «Я і моя ідентичність».

Вправа 1. «Я і моя ідентичність» тривала 1 годину 30 хвилин, яка була спрямована на формування в респондентів впевненості у собі та усвідомлення власної професійної ідентичності фахівця хорового диригування. У процесі виконання вправи респонденти отримали можливість дослідити механізми формування професійної ідентичності, що є частиною професійного іміджу, зрозуміти способи їхнього вираження, а також проаналізувати їхню динамічність і взаємозв'язок. Особлива увага була надана усвідомленню того, що професійна ідентичність і професійний імідж не є статичними явищами, а постійно розвиваються під впливом соціального, професійного та особистісного досвіду. Крім того, вправа сприяє розвитку поваги до різноманітності поглядів і переконань, формуванню толерантного

ставлення до інших людей та їхніх професійних особливостей. Таким чином, реалізація цієї вправи забезпечувало розвиток особистісної рефлексії, комунікативної компетентності та навичок конструктивної ефективної взаємодії в освітньому середовищі.

Тренінгова вправа «Я і моя ідентичність» була спрямована на створення умов для взаємного пізнання респондентів та усвідомлення ними власних цінностей, інтересів і складових особистісної та професійної ідентичності. У ході виконання завдання респондентам пропонувалося осмислити поняття ідентичності та професії хорового диригування, а також визначити чинники, які мають важливе значення для їхнього якісного існування. Для цього кожен респондент створював схематичне зображення себе із серцем у центрі. Навколо серця розміщувалися папірці зі словами або поняттями, що відображали значущі для нього аспекти життя, зокрема професійні цінності, приналежність до певних соціальних груп, професійні інтереси. Розташування цих елементів залежало від ступеня їхньої важливості для респондента, тобто чим ближче вони знаходяться до серця, тим більшою є їхня значущість для особистості.

Для проведення тренінгової вправи необхідно було підготувати ручки, аркуші паперу для фліп-чарту, а також зразок схематичного зображення людини із серцем, який слугував візуальною основою для виконання завдання. Діаграма «Я і моя ідентичність» використовувалася як допоміжний інструмент для кращого розуміння структури та змісту вправи.

Після завершення індивідуальної роботи респонденти презентували свої малюнки в парах, що сприяло розвитку також навичок самопрезентації, активного слухання та міжособистісної взаємодії. Наступним етапом було обговорення результатів у загальній групі, під час якого респонденти мали можливість порівняти власний досвід із досвідом інших, усвідомити різноманітність ідентичностей (індивідуальностей) та виявити спільні професійні цінності. Завершилася тренінгова вправа підбиттям підсумків і

рефлексією щодо ролі професійної ідентичності у формуванні особистості та її взаємодії в професійному середовищі.

Підбиття підсумків вправи здійснювалося у формі групової рефлексії, під час якої респонденти розміщувалися навколо створених ними зображень та обговорювали власний досвід виконання завдання. Модератор пропонував респондентам проаналізувати свої емоції та враження, відповідаючи на запитання щодо того, як вони почувалися під час роботи та які чинники вплинули на їхні переживання. Особлива увага приділялася усвідомленню того, що розмови про особисто значущі професійні цінності, переконання та життєві пріоритети сприяють виникненню почуття гордості, зміцнюють міжособистісні зв'язки та формують відчуття приналежності до спільноти, тобто до майбутніх фахівців з хорового диригування. Підкреслювалося, що розвиток довіри, взаєморозуміння та мотивації можливий лише за умови звернення як до емоційної, так і до раціональної сфер особистості.

У процесі обговорення учасники також усвідомлювали, що саморозкриття може супроводжуватися почуттям вразливості та невпевненості, оскільки обмін особистим досвідом вимагав відкритості, часу та делікатного ставлення з боку співрозмовників. Важливим етапом рефлексії був аналіз спільних і відмінних рис між респондентами, що сприяло виявленню та усвідомленню їхньої професійної індивідуальності. Респонденти контрольної групи мали можливість виявити, що, незважаючи на індивідуальні особливості, вони часто поділяли спільні ідентичності, цінності або професійні орієнтири навіть із тими респондентами, яких раніше вважали несхожими на себе.

Поряд із цим обговорювалися й професійні відмінності, що існують між учасниками. Наголошувалося, що кожен фахівець хорового диригування проходить унікальний професійний шлях, а його професійні погляди, досвід і переконання формуються під впливом індивідуальних соціально-професійних, культурних та історичних обставин. Усвідомлення

різноманітності досвідів сприяло ширшому баченню соціально-професійної реальності та розвитку здатності до емпатії й розуміння інших.

Подальша дискусія була зосереджена на динамічному характері професійної ідентичності. Створені респондентами зображення розглядалися як відображення їхніх особистісно-професійних ідентичностей, що можуть змінюватися протягом життя. Респондентам було запропоновано навести приклади подій, які вплинули на трансформацію самоусвідомлення, зокрема вибір професії, вплив батьків на вибір професії, вибір певного закладу вищої освіти, переживання воєнних подій чи інші значущі життєво-професійні обставини. Такі приклади допомагали респондентам усвідомити, що значущість окремих складових професійної ідентичності може змінюватися залежно від життєвого контексту.

Завершальним етапом обговорення було переосмислення взаємозв'язку між особистою ідентичністю та культурою. Учасники дійшли висновку, що культури, так само як і ідентичності, не є сталими утвореннями, а постійно змінюються під впливом часу, соціальних процесів і життєвого досвіду. Розуміння власної культури та культур інших людей потребує врахування історичних, соціальних та особистісних чинників, які сприяли їх формуванню. Рефлексія над цими питаннями спонукає учасників замислитися над тим, які аспекти власної культури та ідентичності вони прагнуть зберегти й розвивати, а які потребують переосмислення або змін.

Наступною тренінговою вправою в межах педагогічного експерименту нами було запропоновано респондентам експериментальної групи «Призми ідентичностей», яка передбачала виявлення індивідуальних характеристик респондентів.

Вправа 2. «Призми ідентичностей» була тривалістю 45 хвилин, яка була спрямована на формування в респондентів поваги до різних точок зору та усвідомлення багато вимірності людської та професійної ідентичності. У процесі виконання вправи респонденти досліджували, як особистісно-

професійний досвід, соціально-професійне оточення та інші чинники впливають на сприйняття себе й інших людей в освітньому середовищі. Особлива увага приділялася розумінню того, що кожний фахівець хорového диригування володіє унікальним поєднанням ідентичності та індивідуальності, що формують його професійний світогляд, цінності та професійну поведінку.

Безперечно, виконання вправи сприяло розвитку навичок критичного осмислення власних професійних уявлень і професійних стереотипів, а також допомагало респондентам усвідомити різноманітність професійного досвіду. Через аналіз різних «призм» сприйняття респонденти навчилися розглядати професійні ситуації з кількох позицій, що сприяло розвитку професійної емпатії, толерантності та відкритості до інших поглядів. У результаті учасники поглибили розуміння значення поваги до різноманітності та набули досвіду професійно-педагогічної конструктивної взаємодії в освітньому середовищі.

В основі тренінгової вправи «Призми ідентичностей» полягала ідея про багатовимірність особистості та необхідність урахування різних аспектів професійної ідентичності для глибшого розуміння як власного професійного досвіду, так і досвіду інших людей. Під час виконання завдання респонденти створювали графічну модель у вигляді кола, поділеного на чотири сектори, в кожному з яких було зазначено одну зі своїх важливих соціальних й професійних ідентичностей. До них можуть належати національна, регіональна, етнічна, гендерна ідентичності, а також ідентичності, пов'язані з професійною діяльністю, захопленнями чи належністю до певних соціальних груп. Після цього респонденти аналізували професійні та особистісні ситуації зі свого життя, коли одна з цих ідентичностей набувала для них особливого значення та суттєво впливала на їхнє сприйняття подій, людей або суспільних процесів.

Наступним етапом тренінгової вправи було обговорення в парах, під час якого респонденти ділилися прикладами власного практичного досвіду та рефлексували над причинами посилення певної ідентичності в конкретних життєвих обставинах. Такими обставинами були взаємодія із керівництвом, батьками, приклади під час проходження педагогічної (виробничої) практики, участь у спільних досягненнях, переживання щодо оцінювання з боку інших людей на підставі належності до певної соціальної групи. Аналізуючи власні почуття та реакції, респонденти неекспериментальної групи усвідомлювали механізми впливу ідентичності на формування особистісно-професійного досвіду.

Підбиття підсумків відбувалося у форматі групового обговорення, під час якого респонденти презентували свої приклади та визначали основні висновки. Зокрема, вони дійшли розуміння того, що різні професійні складові ідентичності можуть набувати більшої або меншої значущості залежно від професійного контексту, а це, своєю чергою, впливає на оцінку подій, прийняття рішень та ставлення до інших людей. Усвідомлення багатогранності власної професійної ідентичності сприяло розвитку здатності розглядати професійно-педагогічні питання з різних точок зору та бачити ширшу картину освітніх явищ.

Особливе значення у тренінговій вправі надавалося розвитку навичок активної професійної позиції. Респонденти обговорювали, як уміння дивитися на ситуацію через призму різних професійних ідентичностей може бути корисним під час міжособистісного діалогу, налагодження довіри, досягнення взаєморозуміння та планування професійно значущих дій. Таким чином, вправа сприяла формуванню поваги до різноманітності поглядів, розвитку емпатії та готовності до конструктивної взаємодії в освітньому просторі.

Наступною тренінговою вправою в межах педагогічного експерименту нами було запропоновано респондентам експериментальної групи «Дві

правди й одна брехня», яка передбачала набуття респондентами критичного ставлення до нового або до іншого.

Вправа 3. «Дві правди й одна неправда» була тривалістю 30 хвилин, яка була спрямована на розвиток поваги до різних точок зору, формування вміння критично ставитися до власних припущень та на уникнення поспішних висновків щодо інших людей. Крім того, вправа сприяла налагодженню командної взаємодії, зміцненню міжособистісних контактів та створенню позитивної атмосфери в групі. У процесі виконання вправи респонденти мали можливість поділитися інформацією про себе, одночасно спонукаючи інших до аналізу та перевірки власних уявлень. Такий формат взаємодії допомагав усвідомити, що перше враження або попередні припущення не завжди відповідають дійсності, а тому для кращого розуміння людини необхідні відкрите спілкування та уважне ставлення до її досвіду.

У ході виконання завдання кожен респондентів формулював три твердження про себе, два з яких є правдивими, а одне було хибним. Після цього була організована рухлива взаємодія в групі, під час якої респонденти спілкувалися між собою та намагалися визначити, яке з тверджень співрозмовника було неправдивим. Такий формат діяльності стимулював активне слухання, уважність до деталей та аналітичне мислення, а також створювало умови для неформального спілкування і взаємного пізнання. Обмін припущеннями відбувався з кількома респондентами, що забезпечувало різноманітність міжособистісних взаємодій і підвищувало рівень групової інтеграції.

На етапі підбиття підсумків здійснювалося рефлексивне обговорення отриманого досвіду респондентами. Вони аналізували випадки, коли їхні співрозмовники робили неправильні припущення, та розглядали можливі причини таких помилок. Це дозволило виявити механізми формування першого враження, зокрема схильність до узагальнень, використання стереотипів й орієнтацію на зовнішні ознаки. Далі обговорювалася роль

припущень у професійно-педагогічній діяльності та міжособистісній педагогічній взаємодії.

Узагальнюючи результати, було підкреслено, що формування припущень є природною когнітивною функцією людини, яка не має однозначно позитивного чи негативного характеру. Водночас в ході педагогічного експерименту було акцентовано на важливості усвідомлення власних припущень у процесі педагогічного спілкування з іншими людьми, або під час реалізації спільних педагогічних ініціатив. Усвідомлення та критичний аналіз власних уявлень сприяв їх корекції на основі нової інформації, що, у свою чергу, підвищувало відкритість щодо педагогічного досвіду інших та сприяло більш обґрунтованому сприйняттю професійної реальності.

Задля здійснення ефективної арт-комунікації, нами були запропоновані респондентам експериментальної групи арт-комунікаційні вправи на основі технології сторітелінгу як потужного ресурсу успішних стратегій комунікацій під час промови для ефективного впливу на аудиторію.

Вправа «Собор Паризької Богоматері» викликала неабияку зацікавленість у респондентів, оскільки вони мотивовано та відразу включилися виконувати завдання. Завдання мало творчий характер і передбачало створення зв'язного тексту за змістом пісні Гренгуара «Le temps des cathédrales», яка відкриває мюзикл «Собор Паризької Богоматері», створений за мотивами роману Віктора Гюго. Автором музики є Ріккардо Коччанте, лібрето написав Люк Пламодон.

C'est une histoire qui a pour lieu
Paris la belle en l'an de Dieu
Mil quatre cent quatre-vingt-deux
Histoire d'amour et de désir
Nous les artistes anonymes
De la sculpture ou de la rime

Tenterons de vous la transcrire
Pour les siècles à venir

Ця історія, яка сталася
У прекрасному Парижі, від Різдва
Христового в 1482 році.
Історія любові і бажань.
Ми невідомі артисти
Скульптур і рим,
Спробуємо вам її розповісти
Для майбутніх століть.

Такий скорочений варіант розповіді передбачає розвиненого тексту, тому респондентам було запропоновано створити історію в групах. У результаті виявилось, що у всіх були тексти різними, проте, була одна сюжетна лінія, що сприяло усвідомленню респондентами важливості пояснення та розповіді як механізму впливу майбутніми фахівцями на людей чи аудиторію .

Завершальним етапом інтерактивної вправи було обговорення й порівняння текстів історій та виявлення сильних та слабких боків при створенні історій респондентами. Усім респондентам сподобалось розвивати події та домислювати факти минулих років.

Вправа «Ефективне спілкування – це просто». Нами було впроваджено зазначену вправу з арт-комунікації, яка була спрямована на формування вмінь ефективною та толерантною комунікації в майбутніх фахівців хорového диригування, що передбачала вивчення та опанування рівними видами спілкування респондентів.

Вправа була спрямована на розвиток соціально-психологічних умінь, необхідних для ефективною міжособистісної взаємодії. До основних завдань цієї вправи належало встановлення контакту із співрозмовником,

використання активного слухання, уміння ведення бесіди, зниження емоційної напруги співрозмовника та аргументоване відстоювання власної позиції. Вправа складалася із двох складників: завданням першого складника було ознайомлення респондентів із прийомами комунікативних стратегій, які негативно впливали на міжособистісну комунікацію, а другий складник мав на меті ознайомлення респондентів із техніками висловлювання власних думок та здатності до активного слухання співрозмовника. Відзначимо, що процес вербалізації відбувається на різних рівнях, тому респонденти експериментальної групи опанували комунікацію на різних рівнях.

На першому рівні вербалізації відбувалося дослівне відтворення висловлювань співрозмовника, тобто промовляння або повторення, ця техніка сприяла усвідомленню того, що партнер демонстрував усвідомлене та уважне ставлення до інформації співрозмовника, при цьому респондент мав можливість перевірити правильність сприйняття отриманого повідомлення завдяки таким висловлюванням, як: «Як я зрозумів Вас...», «На Вашу думку...», «Ти вважаєш...».

На другому рівні вербалізація передбачала вміння від респондентів перефразовувати зміст висловлювання в узагальнювальному та скороченому вигляді. Головною метою цього блоку було виділення ключових думок та уточнень змісту повідомлення, завдяки використанню таких фраз, як: «Вашими основними ідеями, як я зрозумів, є...», «Іншими словами, ти вважаєш, що...».

На третьому рівні вербалізації відбувалося інтерпретації та розвиток ідей респондентів, які намагалися спробувати визначити причини висловленої думки або зробити логічні висновки з отриманої інформації. Така техніка сприяє більш глибокому розумінню позиції співрозмовника та розвитку змісту комунікації. У процесі виконання завдання респондентам було запропоновано тематику спілкування з активним слуханням співрозмовника, при цьому в завданні було обов'язковим вживання

запропонованих у картках висловлювань, наприклад, «Якщо виходити з того, що Ви сказали, то виходить, що...» або «Ви так вважаєте, мабуть, тому що...». Наведемо декілька прикладів таких інтерактивних вправ.

Вправа «Сліпе слухання». Респондентам експериментальної групи було запропоновано об'єднатися в пари та по чергово виконати вправу. Кожна пара була розміщена за столом таким чином, щоб дії з руками були недоступними для візуального спостереження співрозмовнику. Кожному учаснику було надано по сім стиків або фломастерів. Тренер попередньо створив геометричну фігуру для зразка задля відтворення. Завдання одного із партнерів полягало у вербальному описі цієї фігури стосовно розташування стиків або фломастерів, щоб інший партнер, керуючись лише усними інструкціями, зміг відтворити аналогічну фігуру на столі за допомогою власних стиків або фломастерів.

Умовами цієї вправи передбачено заборону на візуальне спостереження за діями партнера та на постановку уточнюючих запитань між учасниками. Після завершення вправи «Сліпе слухання» перешкода усувається, а отриманий результат порівнюється зі зразком. На завершальному етапі вправи проводилося групове обговорення, під час якого респонденти аналізували труднощі, які виникали в процесі її виконання, а також відбулося самооцінювання власної комунікації в умовах обмеженого зворотного зв'язку.

Значущою складовою комунікації була здатність респондентів розпізнавати та правильно інтерпретувати соціальні сигнали інших людей, зокрема особливості міміки, інтонації та інших невербальних проявів поведінки. Уміння невербальної поведінки сприяло встановленню взаєморозуміння, підвищенню ефективності комунікації та формуванню конструктивних міжособистісних відносин. Наведемо інтерактивну вправу, яка була запропонована респондентам, оскільки в них ця вправа залишила

приємні спогади, крім цього респонденти зазначили ефективність саме цієї вправи серед інших.

Вправа «Подарунок жестами». Респондентам було запропоновано розміститися напівколом. Тренер ознайомив респондентів з умовами виконання вправи та надав інструкцію. Отже, кожний респондент уявляв символічний подарунок для кожного члена групи та продемонстрував його виключно за допомогою невербальних засобів комунікації, зокрема жестів і міміки. Завданням інших учасників полягало у визначенні уявного подарунку та його інтерпретації. Після завершення демонстрації було проведено коротке обговорення під час якого було проаналізовано респондентами експериментальної групи важливість, необхідність та особливості невербальної взаємодії, точність сприйняття повідомлень та роль невербальних засобів у процесі комунікації.

У межах експериментальної роботи, окрім використання інтерактивних технік щодо активного слухання та розуміння співрозмовника, були впроваджені інтерактивні вправи, які передбачали інші комунікативні вміння, що забезпечували ефективне спілкування. До таких вправ належали завдання на розвиток умінь контролювати власну позу та дотримуватися оптимальної соціальної дистанції, на регуляцію виразу обличчя й підтримку зорового контакту із співрозмовником. Було впроваджено вправи щодо формування навичок контролю тону та гнучкості голосу, умінь визначати оптимальний обсяг мовлення та добирати доречні теми для бесіди. Наведемо приклади інтерактивних вправ, які були впроваджені в межах дослідно-експериментальної роботи.

Вправа «Вибір дистанції». У процесі виконання цієї вправи одного із учасників було розташовано в центрі аудиторії спиною до інших респондентів. Іншим учасникам було запропоновано зайняти таке положення відносно цього респондента, яке б відповідало їхньому рівню психологічного комфорту, довіри та відчуттю міжособистісної близькості у

міжособистісному спілкуванні. Після того як усі учасники визначили прийнятну для себе дистанцію, центральний учасник повернувся обличчям до групи та проаналізував розташування інших осіб відносно себе. Тренером було запропоновано обговорити результати вправи, під час якого респонденти поділилися власними враженнями та кожен з учасників пояснив причини обраної дистанції. Підсумовуючи виконання вправи, тренер зацентрував увагу на існуванні різних типів міжособистісних дистанцій (інтимної, особистої, соціальної та публічної). Отже, вибір дистанції респондентів у процесі взаємодії залежав від характеру стосунків між людьми, рівня довіри, емоційної близькості та особливостей комунікативної ситуації.

Наступна інтерактивна вправа була запропонована для респондентів під назвою «Дзеркало». На початку вправи ведучий ознайомлює учасників із поняттям віддзеркалення як одного з ефективних прийомів міжособистісної комунікації. Наголошується, що відтворення окремих поз, жестів, рухів і манери поведінки співрозмовника, може сприяти встановленню психологічного контакту, підвищенню рівня довіри та формуванню позитивної атмосфери взаємодії. Для виконання вправи учасникам було запропоновано працювати у тих самих парах. Одному із партнерів потрібно було продемонструвати певні рухи, жести або дії, а інший намагався максимально точно їх відтворити – пришивання гудзика, підготовка до подорожі, замішування тіста та випікання пирога, фарбування вій, виступ на сцені та ін. На наступному етапі учасникам пропонувалося самостійно розробити приклади дій для відтворення. Після завершення вправи проводилося обговорення, під час якого аналізувались значення віддзеркалення в процесі комунікації, його вплив на взаєморозуміння та встановлення довірливих міжособистісних відносин.

У контексті ознайомлення з техніками ведення ефективної бесіди зі співрозмовником, нами було запропоновано респондентам

експериментальної групи ознайомитися з прийомами, які не сприяють, а перешкоджають ефективній взаємодії та ускладнюють процес обміну інформацією. До таких технік належала негативна оцінка висловлювань співрозмовника, яка проявлялася у використанні певних реплік таких, як: «Дурниці ти говориш», «Ти в цьому питанні нічого не розумієш» або «Я міг би це пояснити, але боюся, що ти не зрозумієш» тощо. У процесі виконання цієї вправи респонденти поділилися своїми враженнями, що такі висловлювання легко створювали психологічний бар'єр між співрозмовниками. Деякі респонденти експериментальної групи зауважили, що в процесі такого спілкування вони відчули, як рівень довіри між учасниками спілкування різко знижувався.

Інша техніка, яка була апробована в межах експериментальної роботи, була технікою ігнорування, що полягала в усвідомленому нехтуванні висловлювань співрозмовника. З одного боку, такі висловлювання негативно впливали на співрозмовника, а з іншого – співрозмовник не брав до уваги негативну інформацію, більш того, це може призвести до виникнення конфліктних міжособистісних ситуацій.

Наступна вправа була спрямована на уникнення егоцентризму, який проявляється в прагненні зосередити розмову виключно на власних потребах, проблемах та інтересах, ігноруючи потреби співрозмовника, що перешкоджало взаємопорозумінню та конструктивному діалогу.

У процесі виконання цієї вправи респонденти усвідомили, що ефективність комунікації визначається не тільки сформованістю знань і навичок міжособистісної взаємодії, а й здатністю свідомо уникати комунікативних бар'єрів, які ускладнюють установлення продуктивних міжособистісних контактів.

Другий етап упровадження педагогічних умов був пов'язаний з аналізом інформації та корекцією сприйнятого образу відповідно до ідеального образу та індивідуальних особистостей; з використанням

(примірювання, програвання) окремих елементів бажаного професійного іміджу: стилю спілкування, техніки володіння жестами, одягу, аксесуарів тощо. Отже, друга педагогічна умова передбачала спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичними знаннями і практичними вміннями зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції.

Нами було в межах цієї педагогічної умови розроблено та впроваджено вибірковий освітній компонент «Професійний імідж фахівців хорового диригування», який вміщував два модулі теоретичного та практичного спрямування. Перший теоретичний модуль був присвячений темі «Проблеми професійного іміджу фахівців хорового диригування», який складався із чотирьох тем: 1) Специфіка формування професійного іміджу фахівця в сучасних умовах; 2) Мистецтво створення індивідуально-професійного іміджу. Розвиток «Я-концепції» фахівців хорового диригування; 3) Технології професійного іміджування. Професійний імідж і кодекс зовнішнього вигляду фахівця хорового диригування; 4) Імідж фахівця-початківця хорового диригування: проблеми та перспективи.

Другий практичний модуль був присвячений темі «Становлення особистісно-професійного іміджу фахівців хорового диригування», який складався із п'яти тем, що передбачали практичне виконання вправ та спеціальних семінарів-тренінгів: 1) Тренінгові вправи: «Я і моя ідентичність», «Призми ідентичностей», «Дві правди й одна неправда»; 2) Тренінгові вправи: «Собор Паризької Богоматері», «Ефективне спілкування – це просто», «Сліпе слухання»; 3) Тренінгові вправи: «Подарунок жестами», «Вибір дистанції», «Дзеркало»; 4) Семінар-тренінг «Професійний імідж диригента та митця»; 5) Семінар-тренінг «Професійна самоідентичність. Портрет особистості фахівця хорового диригування».

Серед ключових завдань освітнього компонента було: 1) створення оптимальних умов для отримання здобувачами знань щодо професійного

іміджу фахівця хорового диригування; 2) формування вмінь та навичок керування процесом професійного іміджу фахівця хорового диригування.

У результаті вивчення освітнього компонента здобувачі повинні знати: поняття «імідж», «професійний імідж», стратегії формування професійного іміджу, особливості професійного іміджу фахівців хорового диригування, поняття «Я-концепції», «професійна Я-концепції», проблеми формування професійного іміджу, труднощі та бар'єри педагогічного спілкування, особливості толерантного спілкування, техніки емоційної саморегуляції; уміти проявляти лідерство та позитивно самопрезентувати самого себе як фахівця хорового диригування.

Освітній компонент «Професійний імідж фахівців хорового диригування» вміщував два модулі теоретичного та практичного спрямування. Перший теоретичний модуль був присвячений темі «Проблеми професійного іміджу фахівців хорового диригування», який складався із чотирьох тем.

Цінність освітнього компонента «Професійний імідж фахівців хорового диригування» (за вибором студента) полягала в тому, що він вміщував характеристики освітньої програми: кількість кредитів ECTS – 3,0 кредити; кожен модуль складається з 1 кредита ECTS (30 годин); загальна кількість модулів – 2 модулі; форма навчання – очна, заочна, дистанційна; відомості про викладача; мета вивчення дисципліни (у термінах результату навчання й компетентностей); передумови (актуальні знання, необхідні для опанування освітнього компонента); змістовні модулі та їхня структура (Див. додаток 3-2).

Наведемо у якості прикладу одну з тем, яка була запропонована здобувачам для опанування. Тема 2. Мистецтво створення індивідуально-професійного іміджу. Розвиток професійного іміджу на основі «Я-концепції» фахівців хорового диригування передбачала обговорення таких питань, як:

1. Зміст та сутність понять «особистість», «професійний імідж», «Я-концепція» в професійній діяльності фахівців хорового диригування.

2. Структура «Я-концепції» фахівців хорового диригування та вплив «Я-концепції» фахівця хорового диригування на формування професійного іміджу.

3. Самооцінка в структурі професійної Я-концепції фахівців хорового диригування в контексті формування індивідуального професійного іміджу.

4. Формування та розвиток професійного іміджу через «Я-концепцію». Практичні завдання були спрямовані на усвідомлення власного індивідуального іміджу майбутніх фахівців з хорового диригування. Наприклад, одне з практичних завдань передбачало пояснення та обговорення здобувачами в групах наведених нижче висловів, які стосувалися безпосередньо значущості створення професійного іміджу:

- Ваш імідж говорить про вас ще до того, як ви почали говорити.
- Професійний імідж – це візитівка, яку люди читають щодня.
- Компетентність відкриває двері, але імідж допомагає зайти до кімнати.
- Перше враження формується за секунди, а змінюється значно довше.
- Професійний імідж – це поєднання зовнішнього вигляду, поведінки та репутації.
- Люди довіряють тим, хто виглядає відповідально та діє послідовно.
- Імідж не замінює професіоналізм, але допомагає його побачити.
- Репутація створюється роками, а імідж допомагає її презентувати.
- Успіх часто починається з того, яке враження ви справляєте на інших.
- Професійний імідж це інвестиція, яка приносить дивіденди протягом усієї кар'єри.
- Ваш зовнішній вигляд може привернути увагу, але ваша поведінка визначає ставлення до вас.
- Сильний професійний імідж підсилює довіру, авторитет і впевненість.

- Імідж це не маска, а спосіб продемонструвати свої цінності та професійні якості.
- Турбота про професійний імідж є проявом поваги до себе та до інших.
- Професійний імідж створюється не лише тим, що ви говорите, а й тим, що ви робите щодня.

Такий підхід змушував здобувачів замислитися стосовно важливості створення індивідуального і неповторного професійного іміджу, який би сприяв не тільки налагодженню особистісно-професійної взаємодії, а й сприяв би кар'єрному професійному становленню молодих початківців-фахівців хорового диригування.

Одним з практичних завдань, що було запропонованим респондентам, є наступного характеру: потрібно було ознайомитися з професіограмою викладача вищої школи, що відображала професіографічний ромб, запропонованою А. О. Вітченко та А. Ю. Вітченко. Професіограма викладача вищої школи, представлена у вигляді «професіографічного ромба», є моделлю професійно значущих характеристик сучасного науково-педагогічного спеціаліста, зокрема фахівця хорового диригування. В її основу покладено чотири взаємопов'язані групи якостей: фахові, професійні, особистісні та суб'єктні. Такий підхід дає змогу комплексно охарактеризувати вимоги до особистості викладача та визначити напрями його професійного становлення.

Фаховий компонент охоплює якості, що забезпечують високий рівень предметної та методичної компетентності викладача. До них належать інноваційність, інтерактивність і переконливість. Інноваційність передбачає здатність до впровадження сучасних освітніх технологій та методик навчання. Інтерактивність характеризує вміння організовувати ефективну взаємодію зі здобувачами освіти та залучати їх до активної пізнавальної діяльності. Переконливість виявляється у здатності аргументовано подавати навчальний матеріал і формувати позитивну мотивацію до навчання.

Професійний компонент представлений такими якостями, як цілеспрямованість, дисциплінованість і гуманістичність. Цілеспрямованість забезпечує здатність викладача визначати професійні цілі та досягати їх у процесі педагогічної й наукової діяльності. Дисциплінованість відображає відповідальне ставлення до виконання професійних обов'язків та дотримання академічних норм. Гуманістичність визначає орієнтацію на особистість студента, повагу до його гідності та створення умов для всебічного розвитку.

Особистісний компонент охоплює емпатійність, комунікабельність і рефлексивність. Емпатійність сприяє розумінню емоційного стану студентів та встановленню сприятливого психологічного клімату в освітньому середовищі. Комунікабельність забезпечує ефективну взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу. Рефлексивність передбачає здатність до самоаналізу, оцінювання результатів власної діяльності та постійного професійного самовдосконалення.

Суб'єктний компонент характеризує викладача як активного творця власного професійного розвитку. До нього належать креативність, аналітичність і працелюбність. Креативність забезпечує здатність до пошуку нових підходів у педагогічній діяльності та розв'язанні професійних завдань. Аналітичність сприяє об'єктивному оцінюванню освітніх ситуацій та прийняттю обґрунтованих рішень. Працелюбність виявляється у готовності до систематичної роботи над підвищенням рівня професійної компетентності та наукової діяльності.

Таким чином, «професіографічний ромб» А. О. Вітченка та А. Ю. Вітченка відображає цілісну систему професійно значущих якостей фахівця хорового диригування [32, с. 175]. Отже, ефективність професійної діяльності визначається гармонійним поєднанням фахових знань, професійних умінь, особистісних характеристик і суб'єктної активності, що забезпечують успішну реалізацію освітньої, виховної та наукової функцій у закладі освіти.

У межах формувального етапу педагогічного експерименту респондентам потрібно було обирати з кожного блоку фахові, професійні, особистісні, суб'єктні (по три відповідних якості) та пояснити їх значення і зміст для становлення професійного іміджу саме фахівців хорового диригування.

Наступна вправа мала інтерактивний характер і називалася «Професійна самоідентичність». Метою вправи був аналіз власної професійної ідентифікації шляхом виявлення професійно значущих якостей особистості фахівця хорового диригування та їх співвіднесення із власним професійним образом. Для виконання завдання було використано метод вільних асоціацій зі словом-стимулом «професійний імідж».

У процесі роботи було сформовано асоціативний ряд, який відображає уявлення про імідж фахівця хорового диригування. Серед найбільш поширених асоціацій були визначені такі якості, як компетентність, відповідальність, комунікабельність, професіоналізм, справедливість, емпатійність, креативність, дисциплінованість, організованість та педагогічна майстерність. Кожна з названих характеристик була проаналізована з точки зору її значущості для ефективного здійснення музично-педагогічної діяльності.

На наступному етапі було здійснено самооцінку професійно важливих якостей. У центральному колі були розміщені риси, які були найбільш сформованими, та проявляються у професійній діяльності фахівців хорового диригування. До них належать відповідальність, комунікабельність, організованість, прагнення до саморозвитку та доброзичливість. У периферичному колі були зазначені якості, які потребують подальшого розвитку та вдосконалення, зокрема креативність, переконливість, лідерські здібності, стресостійкість та інноваційність.

Результати вправи дали можливість респондентам усвідомити рівень сформованості власної професійної ідентичності щодо професійного іміджу,

визначити сильні сторони та окреслити напрями подальшого професійного самовдосконалення. Отриманий образ «Я-фахівець хорового диригування» засвідчив наявність базових професійно значущих якостей та водночас виявив потребу в цілеспрямованому розвитку окремих компетентностей, необхідних для успішної педагогічної діяльності в закладі освіти.

Виконання вправи сприяло поглибленню рефлексії щодо власної професійної ролі та дозволило сформувати більш цілісне уявлення про себе як майбутнього фахівця хорового диригування. Аналіз професійної ідентичності є важливою умовою особистісного та професійного зростання, визначення індивідуального професійного іміджу, оскільки допомагає визначити перспективи подальшого розвитку професійно значущих якостей.

Наведемо приклад практичного завдання під назвою «Портрет особистості фахівця хорового диригування». Метою вправи було виявлення особливостей сприйняття власної особистості та порівняння самооцінки з оцінками, наданими іншими респондентами групи. Виконання завдання сприяло розвитку рефлексивних умінь, усвідомленню власних професійно значущих якостей та формуванню адекватного зовнішнього уявлення про себе як фахівця хорового диригування.

На першому етапі роботи було здійснено самооцінку особистісних характеристик шляхом вибору чотирьох рис, які, на власну думку, найбільш повно характеризують особистість. Серед обраних якостей були відповідальність, комунікабельність, доброзичливість та організованість. Ці характеристики відображають прагнення до ефективної взаємодії з іншими людьми, готовність до виконання професійних обов'язків та здатність до самоорганізації.

На другому етапі учасники групи доповнювали «портрет» один одного додатковими характеристиками. У результаті були отримані такі оцінки, як емпатійність, толерантність, креативність, наполегливість та врівноваженість. Деякі з них збігалися з власним баченням, що свідчить про

адекватність самооцінки, тоді як окремі характеристики стали несподіваними та дали можливість поглянути на себе з іншого боку.

Аналіз отриманого «портрета» показав, що більшість визначених якостей були важливими для майбутньої професійної діяльності викладача. Зокрема, комунікабельність, відповідальність, емпатійність і толерантність сприяють ефективній взаємодії зі здобувачами освіти та створенню позитивного освітнього середовища. Водночас окремі риси можуть потребувати подальшого розвитку для підвищення рівня професійної компетентності та педагогічної майстерності.

Виконання вправи дозволило зіставити власне уявлення про себе з думкою оточуючих, виявити сильні сторони особистості та визначити напрями подальшого професійного самовдосконалення. Отримані результати підтвердили важливість рефлексії та зовнішнього зворотного зв'язку у процесі формування професійної ідентичності майбутнього фахівця хорového диригування. Респонденти відзначили актуальність та своєчасність упровадження тренінгової інтерактивної вправи «Раніше – зараз – потім». Метою цієї вправи було формування часової перспективи особистості, розвиток навичок саморефлексії та усвідомлення власного професійного й особистісного розвитку. Виконання завдання передбачало аналіз змін, які відбулися з особистістю на різних етапах життєвого шляху: до вступу до університету, під час навчання та після його завершення.

У процесі виконання вправи було здійснено порівняльний аналіз власного образу «Я» у різних часових вимірах. Образ «Я до університету» характеризувався переважно невизначеністю професійних намірів, обмеженим життєвим досвідом та початковим рівнем самостійності. На цьому етапі домінували прагнення до самопізнання, пошуку життєвих орієнтирів і професійного самовизначення. Образ «Я в університеті» відображає період активного особистісного та професійного становлення. Навчання у закладі вищої освіти сприяє розвитку професійних

компетентностей, формуванню відповідальності, самостійності, комунікативних навичок та здатності до критичного мислення. Саме на цьому етапі відбувається усвідомлення власної професійної ідентичності та визначення перспектив майбутньої діяльності.

Образ «Я після закінчення університету» пов'язаний із реалізацією професійних планів, набуттям практичного досвіду та подальшим саморозвитком. У майбутньому вбачається прагнення до професійного зростання, підвищення кваліфікації, успішної самореалізації та досягнення поставлених цілей. Під час виконання вправи певні труднощі виникали під час прогнозування власного майбутнього, оскільки воно значною мірою залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх чинників. Водночас аналіз часової перспективи дозволив усвідомити позитивну динаміку особистісного розвитку та визначити напрями подальшого професійного вдосконалення.

Отже, результати вправи засвідчили наявність суттєвих відмінностей між образами «Я до університету», «Я в університеті» та «Я після університету». Ці відмінності проявляються у рівні професійної підготовки, самостійності, відповідальності та сформованості життєвих цілей. Вправа сприяла розвитку рефлексії, усвідомленню власних досягнень і формуванню позитивного бачення майбутнього професійного шляху.

Упровадження останньої третьої педагогічної умови (*оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій*) відбувалося завдяки впровадженню інноваційних педагогічних технологій.

У межах педагогічного експерименту нами було впроваджено декілька інтерактивних вправ із застосуванням інтерактивних технологій «Позитивне сприйняття відмінностей». Метою інтерактивної вправи було формування позитивного ставлення до індивідуальних відмінностей між людьми, розвиток поваги до різних точок зору та вдосконалення навичок конструктивного діалогу. Виконання завдання сприяло усвідомленню

значущості різноманітності поглядів, переконань і життєвого досвіду в процесі міжособистісної взаємодії.

У ході виконання інтерактивної вправи респонденти експериментальної групи мали можливість висловлювати власні думки щодо запропонованих питань, обмінюватися поглядами та аналізувати відмінності у сприйнятті професійного іміджу фахівців хорового диригування. Особливу увагу було приділено вмінню слухати співрозмовника, аргументовано відстоювати власну позицію та водночас демонструвати повагу до думок інших учасників.

Результати виконання вправи засвідчили, що кожен респондент мав унікальний досвід, систему цінностей та індивідуальне бачення навколишнього світу. Усвідомлення цього сприяло розвитку толерантності, відкритості до нових ідей та готовності до співпраці. Обговорення різних точок зору дозволило зрозуміти, що відмінності між респондентами не було перешкодою для ефективного спілкування, а навпаки створювали можливості для взаємного навчання та особистісного зростання.

Важливим результатом вправи стало формування навичок конструктивного діалогу. Респонденти мали змогу практикувати вміння ставити запитання, уважно слухати співрозмовника, аналізувати отриману інформацію та висловлювати власну думку без проявів упередженості чи негативного ставлення. Все це сприяло розвитку комунікативної компетентності та культури міжособистісного спілкування.

Виконання вправи «Позитивне сприйняття відмінностей» сприяло формуванню поваги до різноманітності поглядів, розвитку толерантності та вдосконаленню навичок діалогічної взаємодії. Отриманий досвід був важливим для майбутньої професійної діяльності майбутніх фахівців хорового диригування, оскільки забезпечував здатність ефективно працювати в умовах різноманітного освітнього середовища та будувати конструктивні взаємини з усіма учасниками освітнього процесу.

У межах дослідно-експериментальної роботи респондентам було запропоновано формування власного індивідуального професійного іміджу майбутнього фахівця хорового диригування шляхом використання комплексу навчально-методичних заходів, серед яких було впроваджено семінари-тренінги, які були спрямовані на оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами інноваційних технологій та здійснення проєктної діяльності. Важливим етапом роботи став самоаналіз та взаємоаналіз під час проходження педагогічної (виробничої) практики, що сприяло усвідомленню майбутніми фахівцями хорового диригування власних сторін особистості як професіоналу, а також виявленню особистісних якостей, що потребують подальшого самовдосконалення. Особливу увагу було приділено формуванню soft skills майбутніх фахівців хорового диригування та розвитку здатності до об'єктивної самооцінки та самопрезентації.

У процесі реалізації третьої педагогічної умови було розроблено цикл семінарів-тренінгів із проєктної діяльності та методичні рекомендації щодо проведення семінару-тренінгу «Професійний імідж диригента та митця».

Для того, щоб чітко організувати запропонований семінар-тренінг, було розроблено методичні рекомендації, які вміщували такі інструкції:

1) чітко визначити ключові завдання тренінгової роботи з учасниками, що мають відображати конкретні навички, уміння та компетентності, розвиток і вдосконалення яких передбачено програмою тренінгу;

2) для кожного із визначених завдань необхідно створити окремий тренінговий семінар, структура якого має бути логічно взаємопов'язаною, послідовною та включати такі основні елементи тренінгової роботи:

– коротка лекційна ремарка або теоретичний матеріал щодо тематики семінару-тренінгу, щоб ознайомити учасників із теоретичними аспектами, які

забезпечуватимуть мотивацію учасників щодо виконання завдань та роз'яснення його практичної значущості для учасників тренінгу;

- чітка інструкція виконання тренінгових вправ, яка допомагає учасникам зрозуміти порядок їх виконання;

- основна частина тренінгу полягає у виконанні комплексу практичних тренінгових вправ, спрямованих на формування відповідної навички;

- незавжди надається зворотній зв'язок щодо результатів виконання комплексу вправ;

- обговорення та рефлексія, під час яких учасники аналізують власний досвід, труднощі та досягнення в процесі здійснення практичних вправ;

- самостійне задання для закріплення отриманих знань та навичок.

3) під час семінару-тренінгу учасники висловлюють власну думку щодо виконання практичних вправ, отриманого лекційного матеріалу, ділиться враженнями, оскільки важливо, щоб учасники почули не лише коментарі тренера, а й думки учасників при обговоренні сильних та слабких сторін, щодо помилок та труднощів в процесі виконання завдань тощо, тобто такий досвід сприяє глибшому усвідомленню власного досвіду та допомагає зробити корисні висновки для подальшого розвитку;

4) особливе місце в тренінговому процесі займають заздалегідь підготовлені дискусійні або проблемні питання, які стимулюють учасників до аналізу різних точок зору, обміну досвідом та пошуку оптимальних рішень;

5) зазвичай проходом семінару-тренінгу опрацьовується не більше двох-трьох ключових завдань, тому програма включає 2-3 теми за для детального її опрацювання, поєднуючи теоретичний матеріал із практичними вправами, обговоренням та рефлексією, що забезпечує ефективне формування необхідних умінь.

На основі розроблених методичних рекомендацій було здійснено проведення семінару-тренінгу «Професійний імідж диригента та митця» в контексті формувального етапу експериментальної роботи.

Вступ був один із важливіших компонентів теоретичного блоку, оскільки саме він забезпечував орієнтацію респондентів щодо змісту навчального матеріалу та сприяв встановленню ефективної взаємодії між респондентами та тренером. Після вступної частини тренером був забезпечений логічний перехід до основного змісту теоретичного матеріалу та презентації.

Для привернення уваги респондентів та підвищення їх зацікавленості було використано риторичні запитання:

- як впливає професійний імідж в професійній діяльності фахівців хорового диригування?
- чим відрізняються поняття «імідж» та «репутація»?

Окрім того, можуть бути використані різні комунікаційні прийоми такі, як: несподівані твердження, елементи гумору, короткі історії з професійного досвіду, притчі, анекдоти або риторичні запитання тощо. Використання подібних засобів сприяло активації респондентів до участі в семінарі-тренінгу, що створило підґрунття для більш ефективного сприйняття теоретичного матеріалу.

Основна частина теоретичного матеріалу була представлена респондентам у якості презентації. Структура теоретичного блоку передбачала послідовне розкриття навчального матеріалу та цілісного розуміння проблематики щодо необхідності створення професійного іміджу фахівців хорового диригування як митців музичного мистецтва (Див. Додаток 3).

На цьому етапі тренер характеризував ситуацію, тобто описувальний стан досліджувального явища, при цьому було сформовано спільне інформаційне поле для всіх респондентів експериментальної групи,

забезпечуючи єдине розуміння базових понять «імідж», «репутація», «професійний імідж», «професійний імідж фахівців хорового диригування», фактів та контексту. Ґрунтовний аналіз ситуації дозволив позитивно вплинути на респондентів, що викликало їх довіру та впевненість щодо необхідності створення власного професійного іміджу як фахівця хорового диригування, що також вплинуло на рівень довіри респондентів та їх готовності сприймати подальшу інформацію. Характеристика ситуації здійснювалася у монологічному форматі.

Наступним етапом семінару-тренінгу була проблематизація, спрямована на обґрунтування необхідності змін та формування знань і вмінь щодо створення власного професійного іміджу. Особлива увага приділялися демонстрації того, чому запропоновані зміни в професійному іміджеві були більш ефективними порівняно зі збереженням наявного стану респондентів. Таким чином, респонденти усвідомили практичну значущість нових підходів та необхідність формування власного професійного іміджу як фахівця хорового диригування та митця музичного мистецтва.

Завершальним етапом основної частини семінару-тренінгу було представлення рішень респондентами експериментальної групи. Відзначимо, що ефективність цього етапу більшою мірою залежало від якості попередніх етапів аналізу ситуації та проблематизації. У межах цього блоку відбувалась оцінка можливих альтернатив, обговорення конкретних способів роз'язання проблеми формування професійного іміджу майбутніми фахівцями хорового диригування. Респондентами експериментальної групи наводилися аргументи на користь важливості та необхідності формування власного професійного іміджу. Було обговорено підходи та стратегії створення власного професійного іміджу, а також були наведені реальні приклади викладачів університету хорового диригування. Не будемо наводити всі приклади фахівців хорового диригування, яких було обговорено респондентами в межах експериментальної роботи, які вже мають стійкий

професійний імідж професіоналу і митця музичного мистецтва. Наведемо лише один, оскільки для більшості респондентів ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» яскравим прикладом викладача-професіонала хорового мистецтва і митцем була доктор філософії Юнда Вікторія Вікторівна, тому з дозволу диригента хору нами було запропоновано декілька фотографій для обговорення та аналізу професійного іміджу Вікторії Вікторівни (Див. додаток 3-3).

У межах цього блоку здійснювалася не тільки оцінка можливих альтернативних вирішень проблеми, а й формування власного ставлення до професійного іміджу завдяки виконанню вправ із формування soft skills у майбутніх фахівців хорового диригування.

Респондентам було запропоновано виконати першу вправу, яка мала назву «Візитна картка». Вона спрямована на формування навичок самопрезентації, формування вміння лаконічно й змістовно представляти себе, а також підвищення впевненості респондентів у процесі публічного виступу. Для виконання вправи кожному з учасників було запропоновано протягом трьох хвилин підготувати коротку розповідь про себе, яка б мала містити основні біографічні та професійні відомості, зокрема: ім'я та прізвище, інформацію про освіту й професійний досвід, професійні цілі та інтереси, а також один-два цікаві факти, що дозволять іншим учасникам краще познайомитися з особистістю доповідача.

Після завершення підготовки респонденти по черзі презентували свої «візитівки» перед групою. На наступному етапі проводився конкурс на найкращу самопрезентацію майбутніх фахівців хорового диригування, під час якого оцінювалося змістовність, структурованість, логічність викладу, оригінальність подання інформації та рівень комунікативної майстерності учасників.

Завершальним етапом вправи було обговорення результатів, у ході якого учасники отримали конструктивний зворотний зв'язок щодо сильних

сторін власних виступів та можливостей удосконалення навичок самопрезентації. Виконання вправи сприяло розвитку комунікативної компетентності, формуванню позитивної самооцінки та вдосконаленню вмінь ефективно презентувати себе в різних соціальних і професійних ситуаціях.

Вправа «Створення власного портфоліо soft skills фахівця хорového диригування» була спрямована на усвідомлення, аналіз та оцінювання респондентами власних гнучких навичок, а також на розвиток умінь самопрезентації та самореклами.

У процесі виконання вправи учасникам пропонувалося визначити перелік власних soft skills, які вони вважають найбільш розвиненими та значущими для особистісного й професійного становлення. Для кожної визначеної навички необхідно було навести конкретний приклад із особистого життя, навчальної діяльності або професійного досвіду, який підтверджує її практичне застосування та рівень сформованості. Особлива увага була акцентована на рефлексії власних досягнень і здатності аргументовано демонструвати наявність відповідних компетентностей.

На наступному етапі респондентам було надано самостійне завдання оформити результати роботи у вигляді персонального портфоліо, використовуючи візуально привабливі та зручні для сприйняття форми представлення інформації, такі як презентації, інфографіки, схеми, таблиці або інші творчі формати. Завершальним етапом вправи було проведення міні-презентації створеного портфоліо перед групою, під час якої респонденти презентували власні сильні сторони, обґрунтовували значущість визначених навичок та демонстрували приклади їхнього використання.

Виконання вправи сприяло розвитку рефлексивних умінь респондентів експериментальної групи, підвищенню рівня самоусвідомлення, формуванню позитивного професійного Я-образу фахівця хорového диригування та

вдосконаленню навичок ефективної самопрезентації в освітньому й професійному середовищі.

Наступна вправа, яка сприяла формуванню soft skills майбутніх фахівців хорового диригування, називалась «Імпровізація», вона була спрямована на розвиток креативності, комунікативної компетентності та навичок публічного виступу респондентів, а також на формування здатності оперативно реагувати на нестандартні ситуації в хоровому колективі.

У процесі виконання вправи учасники по черзі обирали картки із запропонованими темами для імпровізованого виступу. Тематика завдань була різноманітною та охоплювала як повсякденні питання, так і творчі або фантастичні сюжети, серед таких тем були: опис улюбленої страви, розповідь про незвичайну подорож, уявний досвід перебування на іншій планеті. Після отримання теми учасники без попередньої підготовки повинні були протягом двох хвилин побудувати усний виступ, дотримуючись логічності викладу, виразності мовлення та здатності утримувати увагу аудиторії.

Наступною вправою була запропонована респондентам експериментальної групи «Вгадай емоцію», яка спрямована на розвиток емоційного інтелекту, навичок розпізнавання емоційних станів співрозмовника та вдосконалення здатності інтерпретувати невербальні сигнали. У процесі виконання вправи один з учасників виконував роль актора та без використання слів демонстрував певну емоцію. Для передачі емоційного стану було дозволено тільки використовувати різноманітні невербальні засоби комунікації, зокрема міміку, жести, пози тіла, рухи та особливості ходи. Завдання інших учасників полягало у спостереженні за поведінкою актора та визначенні емоції, яку він намагався передати.

Після завершення кожної демонстрації проводилося групове обговорення, під час якого було визначено найбільш інформативні невербальні прояви, що допомагали розпізнати емоцію, а також труднощі, які виникали у процесі її інтерпретації. Виконання вправи сприяло розвитку

спостережливості, емпатії, навичок невербального спілкування та підвищенню здатності розуміти емоційні стани інших учасників, що є важливою складовою ефективної міжособистісної взаємодії.

У цьому блоці було також упроваджено в освітній процес вправу «Емоційний щоденник», яка була спрямована на розвиток навичок емоційної саморегуляції, усвідомлення власних емоційних станів та аналізу чинників, що їх зумовили. У процесі виконання цієї вправи учасникам пропонувалося протягом дня фіксувати у щоденнику власні емоції, які вони пережили в різних ситуаціях. Опис емоцій мав включати не лише їх назву, але й суб'єктивні тілесні прояви, такі, як прискорене серцебиття, м'язова напруга чи інші фізіологічні реакції. Окрім цього, респондентам необхідно було здійснити аналіз можливих причин виникнення емоційного стану та фіксувати способи, за допомогою яких здобувач успішно подолав емоційне напруження. Такий підхід сприяв формуванню рефлексивних умінь та розвитку емоційної компетентності.

У межах вирішення ситуаційних завдань респондентам було запропоновано проаналізувати педагогічну ситуацію, в якій учень старшої школи демонструє ознаки емоційного неблагополуччя, зокрема замкнутість, зниження успішності, пропуски занять та епізоди плачу під час уроків. Завдання респондентам полягало в емпатійному зануренні в позицію учня з метою усвідомлення можливих переживань, а також у визначенні потенційних причин його емоційного стану. Далі необхідно було окреслити можливі педагогічні дії, спрямовані на надання підтримки, визначити коло осіб, з якими доцільно обговорити ситуацію, та запропонувати шляхи взаємодії. Завершальним етапом було формулювання «Я-повідомлення», яке дозволило конструктивно виразити власні емоції та позицію в комунікації.

Виконання вправи сприяло розвитку емпатії, педагогічної чутливості, навичок рефлексії та ефективної комунікації, а також сприяло формуванню

здатність до конструктивного вирішення складних міжособистісних ситуацій.

Після завершення виступів проводилося обговорення результатів, під час якого аналізувалися сильні сторони та можливості вдосконалення ораторських умінь здобувачів експериментальної групи. Особлива увага приділялася здатності швидко формулювати думки, логічно структурувати висловлювання, аргументувати власну позицію, підтримувати контакт з аудиторією та впевнено презентувати інформацію в умовах обмеженого часу. Виконання вправи сприяло підвищенню впевненості під час публічних виступів, розвитку творчого мислення, мовленнєвої гнучкості та вдосконаленню навичок ефективної комунікації в різноманітних професійних і соціальних ситуаціях.

Завершальним етапом основного блоку був підсумковий елемент теоретичного блоку, який був безпосередньо пов'язаний із метою семінару-тренінгу. На цьому етапі було представлено як тренером, так і кожним респондентом основні положення, які були розглянуті під час семінарського заняття з акцентом на практичну значущість отриманих результатів, знань, умінь та отриманої мотивації щодо створення власного професійного іміджу. Логічне та різнобічне підбиття підсумків сприяло систематизації отриманої інформації, з одного боку, та формуванню ціннісно-мотиваційного уявлення щодо формування професійного іміджу як фахівця хорового диригування та митців музичного мистецтва з іншого.

2.3. Аналіз результатів ефективності педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування

На завершальному етапі дослідно-експериментальної роботи було передбачено проведення аналізу результатів роботи з формування

професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, тобто виникла необхідність у перевірці ефективності теоретично обґрунтованих та впроваджених в освітній процес закладів вищої освіти педагогічних умов. З цією метою нами було здійснено повторну діагностику рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування із використанням такої ж методики діагностування, які було використані на констатувальному етапі експерименту: анкетування, тестування, аналіз результатів поточного й підсумкового контролю знань за допомогою опитувань, проведення індивідуальних і колективних бесід, кількісно-якісний аналіз діяльності й поведінки здобувачів контрольної та експериментальної груп, а також результатів дій, здійснюваних за допомогою педагогічного спостереження.

Відзначимо, що педагогічний експеримент проводився без порушення системності, послідовності та логічності освітнього процесу в закладах вищої освіти. Педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування були інтегровані в освітній процес для здобувачів експериментальної групи, тоді як здобувачі контрольної групи продовжували опановувати фахову підготовку за традиційними освітніми програмами та навчальними планами. Педагогічний експеримент здійснювався протягом 3 років та експериментальна робота проводилася в три етапи: констатувальний, формувальний та завершальний. Стисло охарактеризуємо кожен з ключових етапів дослідно-експериментальної роботи.

Перший констатувальний етап тривав у період з вересня 2023 р. по січень 2024 р. Головним завданням цього етапу було з'ясувати початковий рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування у процесі професійної підготовки. Кількісні та якісні результати констатувального етапу дослідження було висвітлено в підрозділі 1.3. дисертаційної роботи.

Другий формувальний етап дослідження тривав з лютого 2024 р. по січень 2025 р. в межах якого було впроваджено теоретично обґрунтовані педагогічні умови, які сприяли формуванню професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в експериментальній групі респондентів у процесі їх професійної підготовки. Детальніший опис ходу та результатів формувального етапу експерименту було подано в підрозділі 2.2.

Третій завершальний етап дослідження тривав з лютого 2025 р. по січень 2026 р. було проведене заключний етап педагогічного експерименту, який передбачав сумарне оцінювання рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в КГ та ЕГ та здійснення порівняльного аналізу і трактування емпіричних даних, що були отримані на констатувальному та контрольному етапах експерименту.

Отримані результати було проаналізовано відповідно до критеріїв і показників сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. Основною метою аналізу стало виявлення динаміки змін рівнів сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування контрольної та експериментальної груп, а також здійснення їх порівняльної характеристики отриманих результатів. Дані повторної діагностики були піддані математико-статистичній обробці із застосуванням критерію χ^2 (Пірсона) та систематизовані у зведених таблицях. Їх аналіз дав змогу простежити тенденції змін, що характеризують просування майбутніх фахівців хорового диригування за рівнями сформованості професійного іміджу.

За результатами повторної діагностики встановлено такі рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Результати показників рівня сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-
особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу
(після формувального етапу)**

Показники критерію	Рівні сформованості	групи			
		КГ		ЕГ	
		к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%
1) іміджева спрямованість особистості;	індивідуальний	10	13,3	37	48,1
	продуктивний	27	36,0	18	23,3
	репродуктивний	38	50,7	22	28,6
2) іміджеві можливості особистості	індивідуальний	11	14,7	49	63,6
	продуктивний	21	28,0	17	22,1
	репродуктивний	43	57,3	11	14,3

За отриманими даними, які подано в таблиці 2.1, можемо стверджувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні в КГ. У той час, як в ЕГ відбулися значні зміни за всіма показниками та рівнями сформованості професійного іміджу за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості, про що свідчать кількісні дані. Відзначимо, якщо за показником іміджевої спрямованості особистості на репродуктивному рівні на констатувальному етапі у здобувачів було зафіксовано в ЕГ (66,7%), то після формувального етапу експерименту було зафіксовано в ЕГ (28,6%), при цьому більшість респондентів КГ залишилися на репродуктивному рівні КГ (50,7%). Продуктивний рівень продемонстрували здобувачі КГ (36,0%) та ЕГ (48,1%), що свідчить про переважну більшість ЕГ у порівнянні із КГ за

показником іміджевої спрямованості особистості. Стосовно найвищого індивідуального рівня, то були отримано такі результати КГ (13,3%) та в ЕГ (23,3%). Кількісні результати свідчать про вагомі позитивні зміни в ЕГ у порівнянні із КГ щодо сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу. За другим показником іміджеві можливості особистості ми отримали такі результати, як за індивідуальним рівнем – в КГ (14,7%) та ЕГ (22,1%); за продуктивним рівнем – в КГ (28,0%) та ЕГ (63,6%); за репродуктивним рівнем – в КГ (57,3%) та ЕГ (14,3%).

Вище нами було представлено кількісні результати формувального етапу експерименту за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу за обома показниками окремо, наразі вважаємо за потрібним визначення загального рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу, що репрезентовано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Загальні рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу після формувального етапу

Рівні сформованості	Група респондентів				Різниця (%)
	КГ		ЕГ		
	к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%	
індивідуальний	11	14,7	43	55,8	+ 41,1
продуктивний	24	32,0	18	23,4	– 8,6
репродуктивний	40	53,3	16	20,8	– 32,5

Задля подання наочного порівняння рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-

особистісної спрямованості формування власного професійного іміджу, результати діагностування наведено на рисунку 2.1.

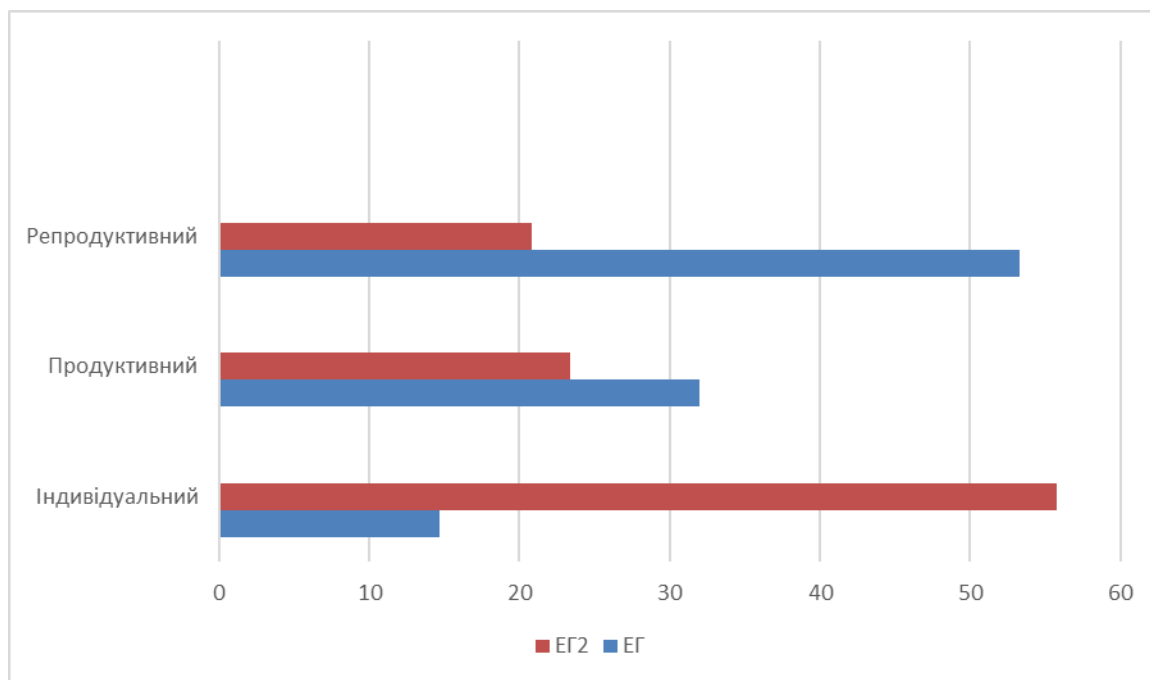


Рис. 2.1. Динаміка зміни розподілу студентів ЕГ та КГ за рівнями сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості

За результатами проведення формувального етапу експерименту значно збільшилася кількість респондентів ЕГ за індивідуальним рівнем сформованості професійного іміджу за критерієм ціннісно-особистісної спрямованості: за індивідуальним рівнем – в КГ (14,7%) та ЕГ (55,8%); за продуктивним рівнем – в КГ (32,0%) та ЕГ (23,4%); за репродуктивним рівнем – в КГ (53,3%) та ЕГ (20,8%).

Отже, в майбутніх фахівців хорового диригування ЕГ індивідуальний рівень сформованості професійного іміджу на стільки зріс (+41,1%), що продуктивний рівень зменшився на (–8,6), а репродуктивний на (–32,5). Важливість отриманих результатів в ЕГ та КГ необхідно підтвердити за допомогою методів математичної статистики.

Аналіз результатів, що характеризують рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за

когнітивно-пізнавальним критерієм, продемонстрував виражене покращення в експериментальній групі порівняно з контрольною.

Результати діагностування респондентів КГ та ЕГ відповідно до рівнів сформованості професійного іміджу за показниками когнітивно-пізнавального критерію (теоретико-практична підготовка та особистісно-проектна готовність щодо формування професійного іміджу) подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

**Результати показників рівня сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-
пізнавальна готовність формування професійного іміджу
(формувальний етап)**

Показники критерію	Рівні сформованості	групи			
		КГ		ЕГ	
		к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%
1) теоретико- практична підготовка;	індивідуальний	18	24,0	39	50,6
	продуктивний	23	30,7	25	32,5
	репродуктивний	34	45,3	13	16,9
2) особистісно- проектна готовність щодо формування професійного іміджу	індивідуальний	15	20,0	28	36,4
	продуктивний	25	33,3	30	38,9
	репродуктивний	35	46,7	19	24,7

За отриманими даними, які представлено в таблиці 2.3., можемо констатувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальної готовності формування професійного іміджу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні.

Після формувального етапу експерименту найвищий рівень за показником теоретико-практична підготовка мали здобувачі ЕГ (50,6%) за

індивідуальним рівнем, при цьому за цим же показником здобувачі мали КГ за даними після формувального етапу експерименту мали лише (24,0%), що свідчить про значні зміни за цим показником в неекспериментальній групі.

Продуктивний рівень продемонстрували здобувачі КГ (30,7%) та ЕГ (32,5%), що свідчить про майже однаковий рівень за показником теоретико-практична підготовка. Стосовно найнижчого репродуктивного рівня, то були отримано такі дані в КГ (45,3%) та в ЕГ (16,9%), що свідчить про високий рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в ЕГ за критерієм когнітивно-пізнавальної готовності формування власного професійного іміджу, оскільки цей показник найнижчий в ЕГ і самий високий в КГ.

За другим показником особистісно-проектна готовність щодо формування професійного іміджу ми отримали такі результати: за індивідуальним рівнем – в КГ (20,0%) та ЕГ (36,4%); за продуктивним рівнем – в КГ (33,3%) та ЕГ (38,9%); за репродуктивним рівнем – в КГ (46,7%) та ЕГ (24,7%).

Отже, нами було представлено результати після формувального етапу експерименту за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу за обома показниками окремо, визначимо загальний рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу, що репрезентовано в таблиці 2.4. та на рисинку 2.2.

За отриманими даними, які представлено в таблиці 2.4., можемо констатувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальної готовності формування професійного іміджу за обома показниками переважно знаходиться на репродуктивному рівні.

Таблиця 2.4.

**Загальні рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців
хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність
формування професійного іміджу після формувального етапу**

Рівні сформованості	Група респондентів				Різниця (%)
	КГ		ЕГ		
	к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%	
індивідуальний	16	21,3	34	44,2	+ 22,9
продуктивний	24	32,0	27	35,0	+ 3,0
репродуктивний	35	46,7	16	20,8	– 25,9

Порівняно з результатами повторної діагностики здобувачів освіти КГ кількісний показник студентів ЕГ за індивідуальним рівнем сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність майже вдвічі перевищує цей показник респондентів КГ та ЕГ (21,3% в ЕГ та 44,2% у КГ).

Відзначимо, що всі показники в КГ значно нижчі, ніж в ЕГ за індивідуальним рівнем (+ 22,9), можемо спостерігати незначну перевагу ЕГ над КГ на продуктивному рівні лише (+3,0), а на репродуктивному рівні перевищує респонденти КГ, оскільки саме вони майже залишилися на цьому ж рівні у порівнянні із констатувальним етапом експерименту.

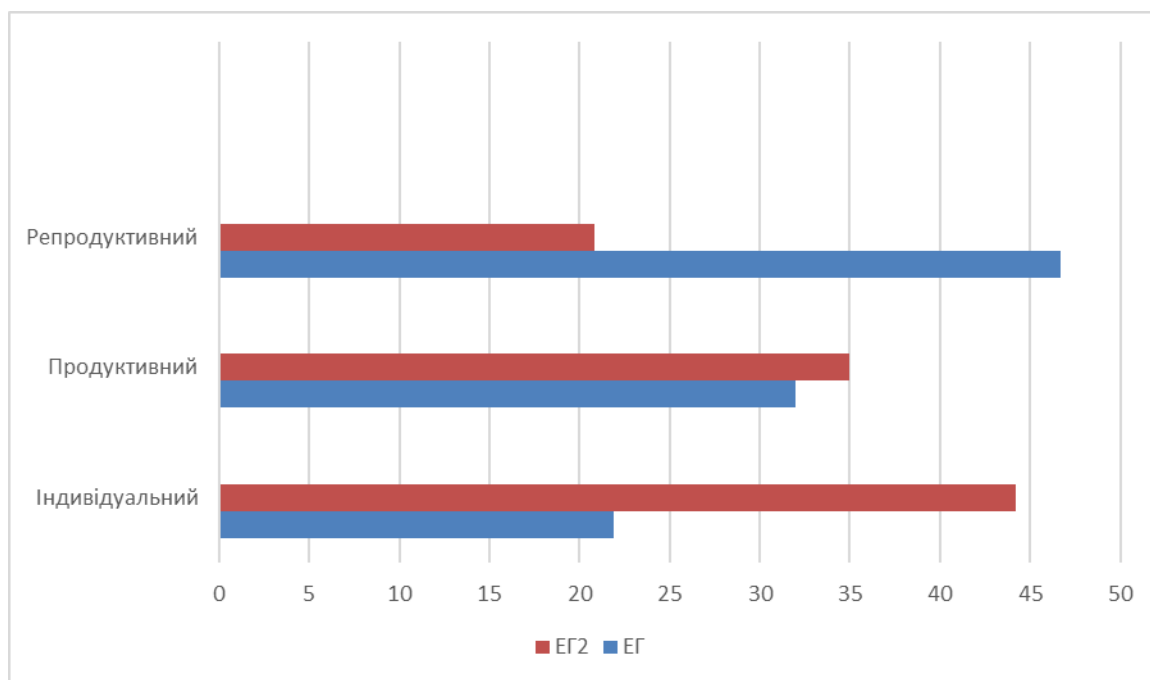


Рис. 2.2. Динаміка зміни розподілу студентів ЕГ та КГ за рівнями сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм когнітивно-пізнавальна готовність формування професійного іміджу після формувального етапу

Чітким показником змін, які відбулися на рівнях сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в КГ та ЕГ, стали узагальнені результати за когнітивно-пізнавальним критерієм. В експериментальній групі спостерігається зростання індивідуального рівня сформованості на 22,9%, продуктивного – на +3,0%, а також суттєве зниження показників низького рівня на –25,9%. Аналіз результатів, що характеризують рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за когнітивно-пізнавальним критерієм, продемонстрував виражене покращення в експериментальній групі порівняно з контрольною.

За результатами проведення констатувального етапу в КГ та ЕГ відповідно до рівнів сформованості професійного іміджу за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування

(оригінальність та комунікативно-поведінкова індивідуальність) нами були отримані такі дані, які репрезентовані в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

**Результати показників рівня сформованості професійного іміджу
майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-
поведінковий імідж фахівця хорового диригування
(після формульовального етапу)**

Показники критерію	Рівні сформованості	групи			
		КГ		ЕГ	
		к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%
2) оригінальність;	індивідуальний	8	10,6	38	49,4
	продуктивний	20	26,7	23	29,8
	репродуктивний	47	62,7	16	20,8
2) комунікативно-поведінкова індивідуальність	індивідуальний	9	11,7	32	41,5
	продуктивний	19	25,0	34	44,2
	репродуктивний	47	63,3	11	14,3

Відповідно до отриманих даних, які подано в таблиці 2.5., можемо стверджувати, що рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівців хорового диригування за обома показниками респондентів ЕГ переважно продемонстрували індивідуальний рівень, у той час як в КГ рівень сформованості професійного іміджу за обома показниками було зафіксовано на репродуктивному рівні, про що свідчать кількісні дані.

Рівень за показником оригінальність так і залишився на індивідуальному рівні в КГ, оскільки респонденти КГ продемонстрували лише (10,6%), при цьому за цим же показником респонденти ЕГ продемонстрували (49,4%). Такі значні зміни ми пояснюємо впровадженням педагогічних умов формування професійного іміджу і було зафіксовано в КГ

на продуктивному (26,7%) та ЕГ (29,8%), що свідчить про майже однаковий рівень за показником оригінальності. Стосовно найнижчого репродуктивного рівня, було отримано найвищі результати в КГ (63,3%) і найнижчі показники в ЕГ (14,3%), що свідчить про низький рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування в КГ та найвищий рівень в ЕГ, оскільки було якісно впроваджено педагогічні умови в професійну підготовку експериментальної групи.

За іншим показником комунікативно-поведінкова індивідуальність вербально-поведінкового критерію нами були отримали такі результати, як за індивідуальним рівнем – в КГ (11,7%) та ЕГ (41,5%), що свідчить про суттєві зміни між КГ та ЕГ. За продуктивним рівнем були отримані такі дані в КГ (25,0%) та ЕГ (44,2%); за репродуктивним рівнем – в КГ (63,3%) та ЕГ (14,3%).

Отже, нами було представлено результати формувального етапу експерименту за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівців хорового диригування за обома показниками окремо, визначено загальний рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за цим критерієм, що подано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Загальні рівні сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівця хорового диригування після формувального етапу

Рівні сформованості	Група респондентів				Різниця (%)
	КГ		ЕГ		
	к-ть осіб (75)	%	к-ть осіб (77)	%	
індивідуальний	9	12,0	35	45,5	+ 33,5
продуктивний	19	25,3	29	37,7	+ 12,4
репродуктивний	47	62,7	13	16,8	– 45,9

Задля подання наочного порівняння рівня сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівців хорового диригування, результати діагностування наведено на рисунку 2.3.

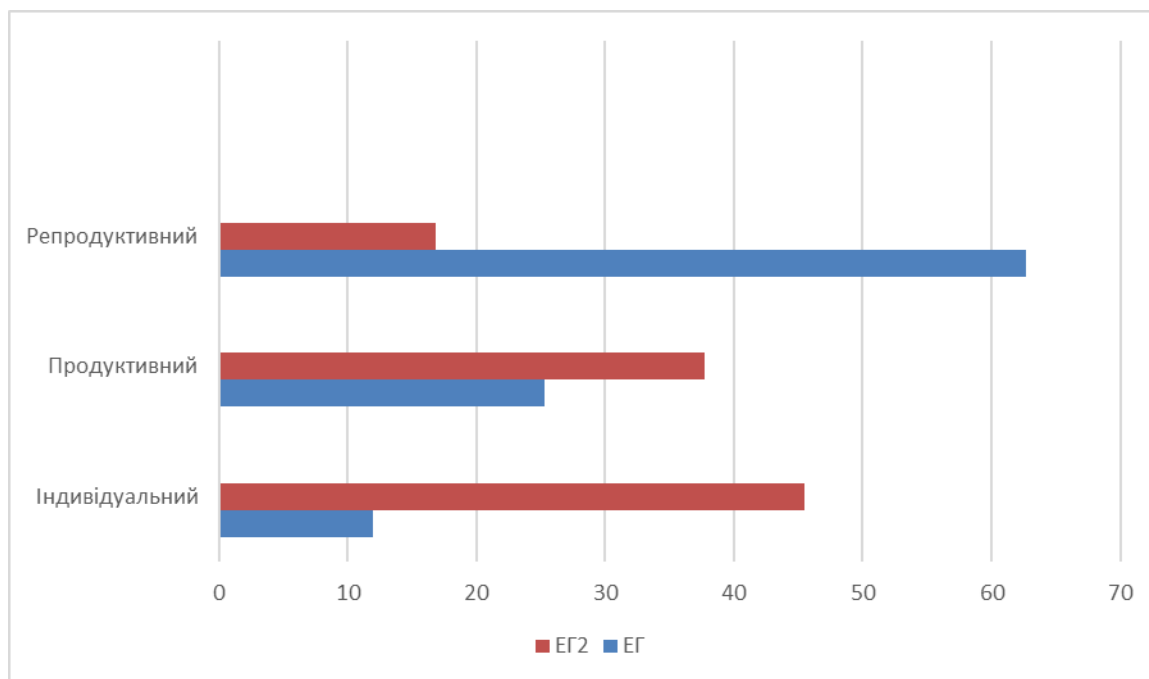


Рис. 2.3. Рівень сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм вербально-поведінкового іміджу фахівця хорового диригування після формувального етапу

Можемо пояснити високі показники за критерієм вербально-поведінковий імідж фахівців хорового диригування тим, що у респондентів ЕГ відбувається чітко виражена оригінальність асоціацій у процесі формування іміджу, оригінальність у перекомпонуванні елементів; успішна здатність встановити асоціативний взаємозв'язок, наявність власного асоціативного стилю: відсутність стереотипів; комунікативна індивідуальність та певна стандартна поведінка; здатність нестандартно виразити власний імідж в незвичному середовищі; легкість у здійсненні особистісних змін у процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції завдяки впровадженим педагогічним умовам.

У нашому дослідженні для порівняння результатів констатувального та контрольного етапів експерименту було використано непараметричний критерій Пірсона χ^2 [119, с. 82–85]. Цей критерій призначений для зіставлення двох розподілів: 1) емпіричного з теоретичним, наприклад, рівномірним або нормальним; 2) одного емпіричного розподілу з іншим емпіричним розподілом. У обробці даних експерименту ми співставляємо розподіли експериментальних та контрольних груп майбутніх фахівців хорового диригування за критеріями сформованості професійного іміджу, тобто порівнюємо емпіричні розподіли.

Вихідні дані для розрахунків (абсолютні частоти) бралися з таблиць 1,6 1.7. 1,8. 1.9, 1.10; 1.8; 2.1, 2.2, 2.3, 2.6, 2.7, 2.8. Чисельність контрольної та експериментальної групи на констатувальному та формуальному етапах експерименту складала відповідно 75 та 77 осіб (загалом 152 особи). Результати розрахунків представлено в таблиці 2.7.

Аналіз таблиці 1 свідчить, що на початковому етапі статистично значущих відмінностей між контрольною та експериментальною групами не виявлено за жодним із критеріїв: ціннісно-особистісна спрямованість ($\chi^2=0,114$), когнітивно-пізнавальна готовність ($\chi^2=0,017$), вербально-поведінковий імідж ($\chi^2=0,091$) та узагальнений показник ($\chi^2=0,012$). Усі емпіричні значення значно нижчі за критичні на прийнятих рівнях значущості, що свідчить про статистичну однорідність груп до початку формуального впливу; тобто КГ і ЕГ на старті були еквівалентними за досліджуваними характеристиками, а, отже, подальші відмінності можна коректно пов'язувати саме з дією експериментальної методики.

Після завершення формуального етапу картина кардинально змінюється: за всіма критеріями зафіксовано статистично значущі відмінності між групами на високому рівні значущості ($p<0,001$), окрім когнітивно-пізнавальної готовності, де значущість дещо нижча ($p<0,01$).

Таблиця 2.7

Результати порівняння розподілів експериментальних та контрольних груп майбутніх фахівців хорового диригування за критерієм Пірсона χ^2

Критерії	Емпіричне значення критерія Пірсона χ^2 при порівнянні КГ та ЕГ на констатувальному етапі	Емпіричне значення критерія Пірсона χ^2 при порівнянні КГ та ЕГ на контрольному етапі	Емпіричне значення критерія Пірсона χ^2 при порівнянні КГ на констатувальному та контрольному етапах	Емпіричне значення критерія Пірсона χ^2 при порівнянні ЕГ на констатувальному та контрольному етапах
Ціннісно-особистісна спрямованість	0,114	30,085***	4,054	45,789***
Когнітивно-пізнавальна готовність	0,017	13,711**	2,998	29,387***
Вербально-поведінковий імідж	0,091	36,694***	0,350	39,668***
Узагальнений	0,012	24,996***	1,781	37,029***

Примітка. * - відмінності між розподілами значущі на рівні 0,05; ** - на рівні 0,01; *** - на рівні 0,001.

Значення χ^2 зросли до значних: ціннісно-особистісна спрямованість – 30,085, когнітивно-пізнавальна готовність – 13,711, вербально-поведінковий імідж – 36,694, узагальнений показник – 24,996. Це свідчить про те, що після впровадження експериментальної методики ЕГ статистично значуще відрізняється від КГ за всіма компонентами, тобто відмінності, яких не було на старті, з'явилися саме в результаті формувального етапу.

У контрольній групі, яка не зазнавала цілеспрямованого формувального впливу, статистично значущих змін між констатувальним і контрольним етапами не виявлено за жодним критерієм: емпіричні значення критерію, відповідно 4,054; 2,998; 0,350; 1,781. Це вказує на те, що в КГ

відбувалися лише природні, стихійні зміни, недостатні для статистично значущого зсуву показників. Такий результат доводить, що звичайні умови навчання без експериментальної методики не забезпечують суттєвої динаміки досліджуваних якостей.

На відміну від КГ, в експериментальній групі зафіксовано статистично значущі зміни за всіма критеріями на рівні $p < 0,001$: ціннісно-особистісна спрямованість – 45,789, когнітивно-пізнавальна готовність – 29,387, вербально-поведінковий імідж – 39,668, узагальнений показник – 37,029. Це свідчить про потужний і статистично надійний позитивний зсув усіх досліджуваних характеристик саме в ЕГ під впливом експериментальної методики.

Ми також оцінили розмір ефекту [221] для експериментальної та контрольної групи, обчисливши статистику V Крамера за формулою:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot df}}, \text{ де } n - \text{загальна кількість спостережень, } df - \text{число ступенів}$$

свободи таблиці контингенції; χ^2 – відповідне емпіричне значення критерію Пірсона.

Відмінності між експериментальною та контрольною групами щодо розміру ефекту наведені в таблиці 2.8 та наочно представлені на рис. 2.4.

Показники V Крамера (таб.2.8, рис.2.4) підтверджують і уточнюють висновки, які ми отримали за критерієм χ^2 : у КГ сила зв'язку між етапами вимірювання слабка – від 0,05 (вербально-поведінковий імідж) до 0,16 (ціннісно-особистісна спрямованість), що відповідає незначному, практично несуттєвому ефекту. В ЕГ показники суттєво вищі й відповідають середній–сильній силі зв'язку: 0,44 – 0,55, причому найвищі значення знову спостерігаються за ціннісно-особистісною спрямованістю (0,55) та вербально-поведінковим іміджем (0,51).

Таблиця 2.8.

**Розмір ефекту при порівнянні розподілів експериментальної
та контрольної групи майбутніх фахівців хорового диригування**

Критерій	Емпіричне значення V Крамера		Емпіричне значення χ^2 Пірсона	
	Порівняння КГ до та після	Порівняння ЕГ до та після	Порівняння КГ до та після	Порівняння ЕГ до та після
Ціннісно-особистісна спрямованість	0,16	0,55	4,054	45,789
Когнітивно-пізнавальна готовність	0,14	0,44	2,998	29,387
Вербально-поведінковий імідж	0,05	0,51	0,350	39,668
Узагальнений	0,11	0,49	1,781	37,029

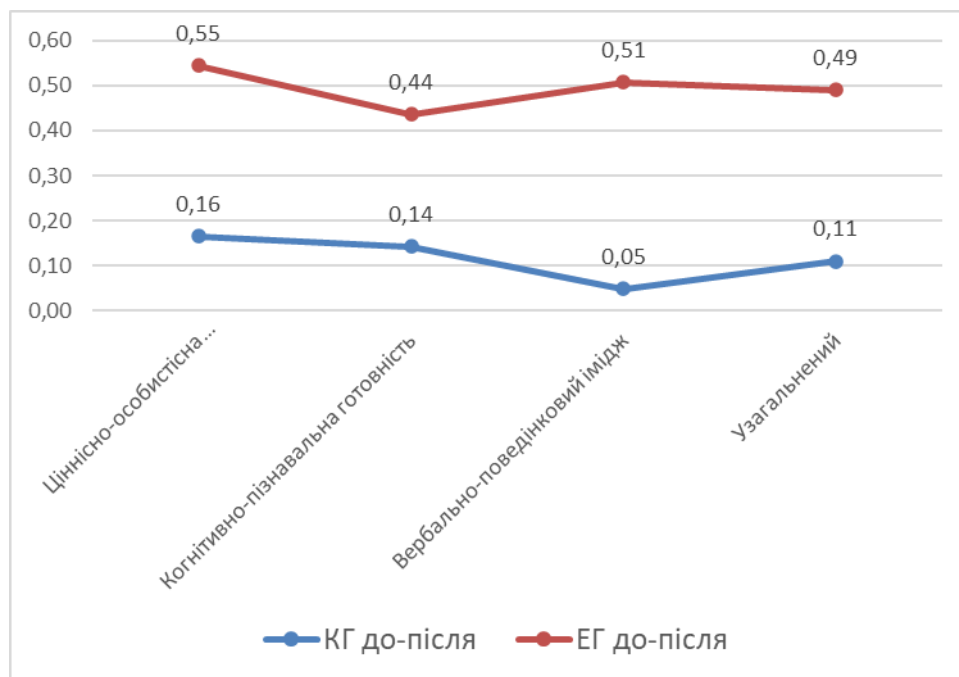


Рис.2.4. Порівняння розмірів ефектів (V Крамера) експериментальної та контрольної груп майбутніх фахівців хорового диригування

Різниця між V Крамера у КГ (0,05 – 0,16) та ЕГ (0,44 – 0,55) є суттєвою, що дозволяє говорити про практичну значущість (розмір ефекту) впливу експериментальної методики – зміни в ЕГ є не випадковими коливаннями, а системним і змістовним зрушенням досліджуваних якостей.

Таким чином, сукупність результатів експерименту: однорідність груп на старті; відсутність значущих змін у КГ; наявність значущих змін у ЕГ; значущі відмінності між групами наприкінці; середній та сильний рівень ефекту в ЕГ проти слабкого в КГ – утворює логічно замкнений доказовий ланцюжок, який статистично коректно підтверджує ефективність запропонованої експериментальної методики за всіма чотирма критеріями, включно з узагальненим показником. Отже, вважаємо запропоновану в роботі систему формування професійного іміджу у майбутніх фахівців хорового диригування ефективною.

Таким чином, спираючись на статистично доведену очевидну різницю в отриманих під час експериментальної роботи результатах, що характеризують три критерії сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, ми можемо зробити висновок про високу ефективність упровадження педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки.

Висновки до розділу 2

За отриманими результатами в процесі формувального етапу експериментальної роботи ми дійшли висновків щодо ефективності процесу формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування за спеціальністю 025 Музичне мистецтво через упровадження педагогічних умов у процес професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування.

На підґрунті теоретичних засад дисертації, отриманих результатів констатувального етапу експерименту, здійснення порівняльного аналізу освітньо-професійних програм було обґрунтовано педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі професійної підготовки: 1) стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу; 2) спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції; 3) оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками *soft skills* в процесі формування професійного іміджу засобами арт-комунікації).

Усі педагогічні умови було впроваджено в освітній процес університетів системно в тісному взаємозв'язку на основі розробленого навчально-методичного забезпечення, який вміщував: матеріали для проведення низки тренінгових вправ щодо формування індивідуального професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування такі, як «Я і моя ідентичність», «Призми ідентичностей», «Дві правди й одна неправда»; практичні інтерактивні завдання для майбутніх фахівців хорового диригування; інноваційні технології. Було розроблено та впроваджено дисципліну за вільним вибором студентів «Професійний імідж фахівців хорового диригування», який передбачав два модулі теоретичного та практичного спрямування, в межах якої було залучено здобувачів освіти спеціальності «Музичне мистецтво» до різноманітної освітньої діяльності, зокрема, діяльність музичного клубу, участь у міжнародних конференціях тощо.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й запропоновано нове розв'язання важливого наукового завдання – дослідження формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, що виявляється в теоретичному обґрунтуванні запропонованих педагогічних умов та експериментальному підтвердженні результативності їх реалізації. Результати проведеного теоретичного та експериментального дослідження підтвердили об'єктивність вихідних положень, засвідчили вирішення поставлених завдань дисертаційної роботи і створили підстави для формулювання таких висновків.

1. Науковими засадами щодо формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки стали визначення специфічних особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування: 1) надання першочерговості практичному засвоєнню хорового мистецтва над історико-теоретичними знаннями і закономірностями музично-хорової діяльності; 2) узгодження індивідуальних мистецьких прагнень учасників хорового колективу та об'єднання їхніх творчих зусиль задля досягнення спільної мети, що передбачає встановлення зі співаками ефективного творчого й ділового контакту; 3) спільність диригентської, режисерської та педагогічної діяльності за метою (вплив людини на людину і виклик переживання), за змістом (комунікативні творчі процеси), за інструментом (психофізична природа диригента, режисера, педагога).

2. Здійснено теоретичний аналіз та визначено компонентний склад поняття професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування. Загальне поняття *іміджу* тлумачиться як цілеспрямовано сформований, інтегральний образ, обумовлений відповідністю внутрішніх і зовнішніх якостей суб'єкта, призначений забезпечити гармонійний взаємовплив цього

суб'єкта з навколишнім світом. Ключове поняття дисертаційної роботи «професійний імідж майбутніх фахівців хорового диригування» було визначено як спеціально спроектований позитивний образ себе Я-професійний, що охоплює сукупність професійних знань, диригентсько-виконавських і педагогічних умінь, ціннісних орієнтацій, комунікативних якостей та зовнішньо-поведінкових характеристик, які забезпечують позитивний образ майбутнього фахівця хорового диригування та його ефективну професійну самореалізацію в галузі музичного мистецтва.

У структурі досліджуваного компонента нами виокремлено ціннісно-пізнавальний, зовнішньо-поведінковий та соціально-рефлексивний компоненти.

3. Визначено критерії сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування: ціннісно-особистісний (з показниками: іміджева спрямованість особистості та іміджеві можливості особистості); когнітивно-пізнавальний (з показниками: теоретико-практична підготовка; особистісно-проектна готовність формування професійного іміджу); вербально-поведінковий (з показниками: оригінальність; комунікативно-поведінкова індивідуальність). Схарактеризовано рівні сформованості досліджуваного феномену (індивідуальний, продуктивний, репродуктивний) та спроектовано моніторинг професійного іміджу.

4. Досліджено сучасний стан сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування, удосконалено діагностичний інструментарій вивчення аналізованого явища. Діагностика сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування проводилась з використанням методів спостереження, опитування, узагальнених незалежних експертних оцінок, самооцінки та збір емпіричних даних; було залучено також статистичні методи обробки даних.

На констатувальному етапі дослідження зафіксовано переважно середній та низький рівні сформованості професійного іміджу майбутніх

фахівців хорового диригування. Респонденти контрольної та експериментальної груп продемонстрували однорідність статистичного розподілу.

5. Обґрунтовано та експериментально перевірено ефективність розроблених педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі професійної підготовки:

- 1) стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу;
- 2) спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції;
- 3) оволодіння майбутніми фахівцями хорового диригування навичками soft skills у процесі формування професійного іміджу засобами арт-комунікації).

6. Упровадження та перевірка ефективності розроблених педагогічних умов дозволило отримати такі результати:

➤ відповідно *першої педагогічної умови* розроблено і впроваджено в освітній процес тренінгову навчальну програму з підвищення професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу в процесі арт-комунікації. На цьому етапі було впроваджено тренінгові вправи «Я і моя ідентичність», «Призми ідентичностей», «Дві правди й одна брехня»; практичні інтерактивні завдання для майбутніх фахівців хорового диригування; інноваційні технології;

➤ реалізація *другої педагогічної умови* відбувалась шляхом включення до змісту підготовки майбутніх фахівців з хорового диригування освітнього компонента за вибором студентів під назвою «Професійний імідж фахівців хорового диригування», який вміщував два модулі теоретичного та практичного спрямування, в межах яких було залучено здобувачів освіти спеціальності «Музичне мистецтво» до

різноманітної освітньої діяльності, зокрема, до роботи музичного клубу, участь у міжнародних конференціях, круглих столах тощо;

➤ у межах *третьої педагогічної умови* доведено доцільність упровадження низки професійно-педагогічних рольових ігор та освітніх проєктів в професійну підготовку майбутніх фахівців хорового диригування, які спрямовані були на розвиток умінь толерантно-педагогічного спілкування та самопрезентації майбутніх фахівців хорового диригування, умінь вирішення проблемних професійних ситуацій, в основі яких полягають уміння вести бесіду, уміння уважно слухати співрозмовника тощо.

7. Порівняння результатів дослідження на констатувальному та контрольному етапах експерименту дозволяють стверджувати про суттєві переваги експериментальної групи над контрольною за всіма визначеними критеріями підготовки майбутніх фахівців хорового диригування, що підтверджує висунуте припущення про ефективність розроблених педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки. Достовірність одержаних результатів підтверджено за допомогою критерію Пірсона χ^2 , що дало змогу переконатись у статистично значущих результатах експериментально-дослідної роботи.

8. Здійснене наукове дослідження не вичерпує усіх проблем, пов'язаних з професійною підготовкою майбутніх фахівців хорового диригування, подальшої розробки потребують педагогічні технології формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в онлайн форматі. Перспективним напрямком наукового пошуку вважаємо дослідження проблеми формування емоційного інтелекту.

Список використаної літератури

1. Агалець І. О. PR-технології професійного іміджу суб'єктів освітнього процесу: формування та орієнтири розвитку (реферативний огляд). Інноваційний розвиток освіти в Україні й зарубіжжі в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних процесів : *огляд. вид. НАПН України, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського*. Київ, 2019. С. 107-128.
2. Агалець І. О. Соціалізація іміджу освітянина: історичні витoki проблеми періоду ХХ століття на теренах Радянського Союзу. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. Чернігів, 2015. Вип. 124. С. 245–249.
3. Апостол О. В. Критеріальний аналіз формування позитивного іміджу майбутніх викладачів закладів вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 19, т. 1. С. 25–30.
4. Апостол О. В. Ретроспективний аналіз проблеми формування позитивного іміджу майбутніх викладачів закладів вищої освіти. *Theory and Methods of Educational Management*. 2017. № 2 (20). С. 25–30.
5. Апостол О. В. Професійний імідж викладачів закладів вищої освіти як проблема педагогічної теорії та практики. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Вип. 72, т. 1. С. 27–31.
6. Барна Н. В. *Іміджологія : навч. посіб.* за наук. ред. В. М. Бебика. Київ : Університет «Україна», 2008. 217 с.
7. Белінська Т., Маніта Л. Методичні основи диригентсько-хорової підготовки майбутніх учителів музичного мистецтва в класі хорового диригування. 2020. DOI: 10.32999/ksu2413-1865/2020-90-12.
8. Бондаренко І. С. *Іміджологія у системі гуманітарних знань: культурно-освітні стратегії*. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2016. 320 с.

9. Бондаренко І. С. *Іміджологія. Психологія іміджу : навч.-метод. посіб.* Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2014. 122 с.
10. Бугрим В. В. *Іміджологія. Іміджмейкінг : навч. посіб.* Київ : ВПЦ «Київський університет», 2014. 250 с.
11. Бутенко Л. Л. Концепт-карти як засіб методологізації загальнопедагогічної підготовки майбутніх учителів. *Освіта та педагогічна наука.* 2022. № 1 (179). С. 3–16. URL: <http://eps.luguniv.edu.ua/index.php/eps/issue/view/14/14>.
12. Білозерська С. І. Аксіологічні орієнтири підвищення якості педагогічної освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія.* 2021. № 3. С. 75–81.
13. Білозерська С. І. Аксіологічні основи формування професійного іміджу майбутнього педагога. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* 2022. Т. 33 (72). № 2. С. 133–139.
14. Боблієнко О. Формування поліхудожньої компетентності майбутнього вчителя музики у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Вінниця, 2013. 20 с.
15. Болсун С. А. Професійний імідж керівника навчального закладу. *Менеджмент.* 2013. № 7–9. С. 379–381.
16. Бондар В. І., Адаменко Л. О. Педагогічний імідж та його становлення і розвиток у процесі професійної підготовки вчителя. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.* 2020. Вип. 76. С. 5–10.
17. Бондар В. Формування ціннісних орієнтацій учнів у процесі навчання хоровому співу. *Музична та хореографічна освіта в контексті культурного розвитку суспільства : матеріали X Міжнар. конф. молодих учених та студентів* (Одеса, 18–19 жовт. 2024 р.). Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2024. Т. 1. С. 61–64.

18. Бондаренко А. В. *Інтелектуально-творчий розвиток студентів у класі хорового диригування : навч.-метод. посіб.* Кривий Ріг : КДПУ, 2019. 160 с.
19. Бондаренко В. І. *Формування іміджу майбутнього вчителя технологій в системі виховної роботи педагогічного університету : монографія.* Слов'янськ : Б. І. Маторін, 2015. 460 с.
20. Бондаренко В. І. Педагогічна технологія формування професійного іміджу майбутніх учителів технологій. *Молодий вчений.* 2015. № 4. С. 14–18.
21. Бондаренко В. І. Педагогічні шляхи та умови формування професійного іміджу майбутнього вчителя технологій в умовах модернізації вищої освіти. *Педагогічний альманах.* 2014. Вип. 22. С. 133–138.
22. Бондаренко В. І. *Професійний імідж майбутнього вчителя технологій: теорія і практика формування : монографія.* Слов'янськ : Б. І. Маторіна, 2014.
23. Борисова Т. В. *Методика викладання музичних дисциплін у вищій школі (цикл вокально-хорових дисциплін) : навч.-метод. посіб.* Кам'янець-Подільський : Вид. Зволейко Д. Г., 2018. 87 с.
24. Ван Ці, Химич М. А. Імідж педагога в умовах сучасного освітнього простору: виклики та можливості. *Освітньо-науковий простір.* 2024. Вип. 7, т. 2. С. 29–36.
25. Ван Сян. Використання цифрових музично-комп'ютерних технологій як педагогічна умова формування самоосвітньої компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2024. № 5 (364). С. 22–28. DOI: [https://doi.org/10.12958/2227-2844-2024-5\(364\)-22-28](https://doi.org/10.12958/2227-2844-2024-5(364)-22-28).
26. Ван Сян. Критерії та рівні формування самоосвітньої компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва в контексті сучасних методологічних підходів. *Професіоналізм педагога: теоретичні й*

методичні аспекти. 2024. № 22. С. 231–244. URL: <http://profped.ddpu.edu.ua/article/view/320160>

27. Ван Сян. Проблема адаптації студентської молоді КНР до умов навчання у закладах вищої освіти в Україні. *Current Issues of Science and Integrated Technologies : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф.* (Мілан, Італія, 10–13 січ. 2023 р.). Мілан : International Science Group, 2023. С. 419–421. URL: <https://isg-konf.com/current-issues-of-science-and-integrated-technologies/>

28. Варнавська І., Чепок Р. Основні чинники професійного іміджу педагога. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2024. № 20. С. 228–233. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.20.27>.

29. Васильєва О. Акмеологічна парадигма професійного розвитку хорового диригента в системі мистецької освіти. 2025. DOI: 10.34142/27091805.2025.6.01.02.

30. *Великий тлумачний словник сучасної української мови* / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2009. 1736 с.

31. Вітебська П. В. Самопізнання як основа глибокого психологічного розвитку особистості і формування педагогічного оптимізму вихователя. *Наука і освіта*. 2010. № 9. С. 40–43.

32. Вітченко А. О., Вітченко А. Ю. Проєктування професіограми викладача вищої школи для системи неперервної педагогічної освіти. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ, 2017. Вип. 55. С. 174–180. URL: <https://miljournals.knu.ua/index.php/zbirnuk/article/view/207>.

33. Внукова О. Позитивний імідж викладача як показник його педагогічної майстерності. *Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2016. С. 16–21.

34. Врубель Г. Ф. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя музичного мистецтва на заняттях хорового

диригування. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. Вип. 76. С. 33–36.

35. Волинець І. М. Особистісний імідж сучасного педагога загальноосвітнього навчального закладу. *Народна освіта*. 2016. Вип. 1. С. 32–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NarOsv_2016_1_6.

36. Горицька О. Позитивний імідж викладача як показник його педагогічної майстерності. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*. 2023. Вип. 38. С. 196–202. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5682/2023/38/28>.

37. Гао Юань. Методика розвитку емоційного інтелекту майбутніх учителів музичного мистецтва в процесі фахової підготовки : дис. ... д-ра філософії. Одеса, 2020.

38. Гаврилюк О. А. Формування професійної готовності майбутніх учителів музики у педагогічних коледжах до художньо-творчої діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / 015 «Професійна освіта». Вінниця, 2018.

39. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. *Спілкування в педагогічному процесі : навч. посіб.* Житомир : ТОВ «Видавничий дім "Бук-Друк"», 2021. 100 с. URL: <https://loippo.edu.ua/contact-top/posibniki-slovnikidovidkovi-vidannya-monografiji-toshcho> (дата звернення: 20.06.2023).

40. Герасименко Ю. Ефективність педагогічного експерименту в освіті. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* Харків, 2024. С. 21–25.

41. Гуменна О. А. Основи наукових досліджень. *СумДПУ ім. А. С. Макаренка*. Суми. 2007. 99 с.

42. Гончаренко С. У. *Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб.* Київ : Вища школа, 2003. 323 с.

43. Гончаренко С. У. *Український педагогічний словник*. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
44. Горовенко О. А. Формування особистісно-професійного іміджу вчителя загальноосвітнього навчального закладу засобами самопрезентації : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Переяслав-Хмельницький, 2013. 21 с.
45. Грицак Н. Професійний імідж майбутнього вчителя зарубіжної літератури: від навчання до практики. *Освітологічний дискурс*. 2021. Т. 35. № 4.
46. Гузій Н. І Педагогічний імідж і професійна культура. *Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики : зб. наук, праць*. Київ, 1997. С 28-31.
47. Гура О. І. Концепти професійної Я-концепції фахівця. *Наука і освіта : науковопедагогічний журнал Південного наукового центру АПН України*. 2009. № 1–2. С. 150–155.
48. Довга Т. Іміджеві акценти в професійній підготовці майбутнього вчителя початкової школи. *Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки*. 2016. Вип. 18. С. 90–96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpm_2016_18_17.
49. Довга Т. Я. Імідж-дизайн особистості педагога. 2022. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/21463>.
50. Довга Т. Елементи іміджотворчості у навчально-професійній діяльності майбутнього вчителя початкової школи. *Людинознавчі студії. Серія: Педагогіка*. 2016. Вип. 3. С. 100–108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Lstud_2016_3_14.
51. Дубовий З. С. Формування самостійності майбутніх учителів музики у процесі дистанційного навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Кривий Ріг, 2019. 260 с.

52. Дудчак Г. Формування педагогічного іміджу в майбутніх учителів НУШ. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2020. № 2 (22). С. 56–63. DOI: [https://doi.org/10.31499/2307-4914.2\(22\).2020.219400](https://doi.org/10.31499/2307-4914.2(22).2020.219400).

53. Друшляк, М. Г., Юрченко, А. О., Розуменко, А. М., Розуменко, А. О., & Семеніхіна, О. В. Ефективні форми навчання для підвищення кваліфікації вчителів. *Електронне наукове фахове видання “Відкрите освітнє есередовище сучасного університету”*. 2021. (10). С. 77–88. <https://doi.org/10.28925/24140325.2021.108>.

54. Дячук В. П. *Іміджологія. Соціокультурний вимір : навч. посіб.* Київ : Ліра-К, 2017. 308 с.

55. Євтушенко Г. В. Імідж сучасного викладача: сутність та особливості формування. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 11. С. 630–634.

56. Елькін М., Аносов І., Бельчева Т. Реальний педагогічний експеримент як віддзеркалення суспільних взаємовідносин. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. Бердянськ : БДПУ, 2018. Вип. 2. С. 69–77.

57. Затворнюк О. Формування та розвиток професійного іміджу майбутніх психологів. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2014. № 9–10 (28–29). С. 41–44.

58. Захарова О. Мистецтво як комунікативна одиниця. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Вип. 52, т. 1. с. 91–97

59. Зливков В. Л., Лукомська С. О. *Психологія спілкування педагога: інтегративний підхід : навч. посіб.* Київ ; Ніжин : ПП Лисенко М. М., 2018. 353 с. URL:

https://lib.iitta.gov.ua/710858/1/Zlivkov_Lukomska_Ped_spilkuvannya.pdf

60. Злотник О., Шульгіна В. Комунікативні функції художнього спілкування в музичному мистецтві. *Наукові записки. Серія: Мистецтвознавство*. 2019. № 1 (40). С. 28–34.

61. Зязюн І. А. *Педагогіка добра: ідеали і реалії*. Київ : МАУП, 2002. 312 с.
62. Жукова А. Особливості організації та проведення педагогічного експерименту як основного інструменту дослідження лідерської компетенції у студентів. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2023. Вип. 38. С. 97–104.
63. Зязюн І. А. *Естетичний досвід особи: формування і сфери вияву*. Київ : Вища школа, 1976. 174 с.
64. Захарченко Н. Експеримент як один із методів психолого-педагогічного дослідження. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training: Methodology, Theory, Experience, Problems*. 2014. № 39. С. 230–234.
65. Золотухіна С. Т., Лозова В. І. Експеримент у системі педагогічного дослідження. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф.* (Харків, 12 груд. 2019 р.). Харків, 2020. С. 174–176.
66. Зубко А. М. Організаційно-педагогічні умови удосконалення навчального процесу в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2002. 22 с.
67. Ісаченко В. В. Формування професійно-педагогічного іміджу майбутніх викладачів вищої школи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2004. 16 с.
68. Кабур Л. М. Музично-педагогічна освіта майбутнього вчителя музики як основа формування професійної мобільності. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 176. С. 206–210.
69. Кавиліна Г. К. *Конфліктологія : навч. посіб.* Одеса : ТОВ «Лерадрук», 2021. 153 с. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/12440>.

70. Кін О. В. Професійна майстерність викладача вищої школи в умовах діджиталізації освітнього процесу. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2024. Вип. 1 (25). С. 107–115.

71. Костик Л. Б. *Основи професійно-педагогічного спілкування : метод. рек. до самостійної роботи студентів*. Чернівці : Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 2022. 52 с. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream/BC.pdf>.

72. Калюжна Т. Г. *Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти : монографія*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. 128 с.

73. Карпенко Є. Дистанційне вивчення хорових дисциплін: втрати та знахідки. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2021. Вип. 39, т. 1. С. 345–351.

74. Козіна О. *Методика формування образно-інтонаційних навичок студентів педагогічних коледжів у процесі вивчення диригентсько-хорових дисциплін : монографія*. Умань, 2016. 160 с.

75. Козіна О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя музичного мистецтва на заняттях хорового диригування. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2019. Вип. 1 (19). С. 64–71.

76. Кокарева Е. О. Розвиток навичок невербального спілкування у студентів музично-педагогічних факультетів у процесі їх диригентської підготовки. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 14: Теорія і методика мистецької освіти*. 2014. С. (14). С. 123–127.

77. Коркішко А. Специфіка професійного іміджу майбутнього педагога як предмет наукових досліджень. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2017. № 1 (76). С. 103–111.

78. Котлова Л. О. Ціннісні орієнтації у професійній спрямованості студентів. *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія*. 2012. Вип. 21. С. 142–147.

79. Кравець Р. Е. Формування професійного іміджу політолога в процесі фахової підготовки : дис. ... д-ра філософії : 015 Професійна освіта / Університет імені Альфреда Нобеля. Дніпро, 2021.

80. Кравець Р. Е. Концептуальний простір поняття «професійний імідж» у наукових психолого-педагогічних дослідженнях. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019. № 65. Т. 2. С. 53–57.

81. Кравець Р. Е., Резван О. О. Стратегії організації іміджеформуючої діяльності майбутніх політологів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2020. № 1 (19). С. 264–270.

82. Кравець Р. Е. Закономірності та специфіка формування професійного іміджу майбутніх політологів у процесі їх фахової підготовки. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 30. Т. 4. С. 100–107.

83. Коркішко А. В. Педагогічні умови формування професійного іміджу майбутніх магістрів педагогіки вищої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Слов'янськ, 2018. 357 с.

84. Кравець Р. Е. Професійні вимоги до формування іміджу майбутнього політолога. *Vysokoškolská edukácia pre „digitálnu“ spoločnosť a v „informačnej“ spoločnosti : vedecký medzinárodný recenzovaný zborník. Časť 2*. Košice : Technical University of Košice, 2019. p. 152–158.

85. Крижановська З. Ю., Мітлош А. В. Психологічні особливості сприймання професійного персонального іміджу жінки-викладача студентами вищого навчального закладу. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 12. Вип. 21. С. 238–246. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsu_h_2015_12_21_26.

86. Кайдалова Л. Г., Щокіна Н. Б., Вахрушева Т. Ю. *Педагогічна майстерність викладача : навч. посіб.* Харків : НФаУ, 2009. 140 с.

87. Кувачов В. П., Чорна Т. С., Мітков В. Б. Імідж викладача як фактор мотивації студентів. *Удосконалення освітньо-виховного процесу в закладі вищої освіти : зб. наук.-метод. пр.* Мелітополь : ТДАТУ, 2019. Вип. 22. С. 216–225.

88. Куземко Л. В. Формування іміджу педагога як складник його особистісно-професійного розвитку. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2020. № 71. Т. 2. С. 127–131.

89. Лавренюк С. В. Арт-комунікація як складова культури продюсерської діяльності. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв.* 2021. № 4. С. 61–67.

90. Лінь Янь. Формування готовності майбутнього вчителя музики до художньо-інтерпретаційної діяльності в процесі вокального навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Суми, 2021.

91. Лі Ліцюань. Формування методологічної компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва в процесі вокальної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Суми, 2020.

92. Лінь Хай. Методичні засади диригентсько-хорової підготовки студентів до роботи в школах Китаю та України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 2007. 20 с.

93. Литвиненко В. О. Основні структурні компоненти іміджу закладу загальної середньої освіти. 167. URL [https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/8523/4%20redaktsi a%20vid%2024.11.2021.pdf?sequence=9#page=168](https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/8523/4%20redaktsi%20a%20vid%2024.11.2021.pdf?sequence=9#page=168)

94. Лугова В. М. Формування професійного іміджу викладача в закладах вищої освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія: Педагогіка.* 2019. Т. 6. № 11.

95. Лю Кешуан. Формування вмінь створення музично-образної драматургії твору в майбутніх учителів музики у процесі навчання гри на фортепіано : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Суми, 2017.

96. Лю Цяньцянь. Формування художньої компетентності майбутніх учителів музики та хореографії в педагогічних університетах України і Китаю : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 2010.

97. Лю Чан. Формування професійно-педагогічної культури майбутніх учителів музичного мистецтва у закладах вищої освіти КНР : дис. ... д-ра філософії : 011 Освітні, педагогічні науки. Харків, 2021.

98. Марченко В. С. Формування професійного іміджу сучасного вчителя. *Наука і освіта*. 2016. № 1. С. 120–125.

99. Межерицька О. А. Іміджологія як компонент підвищення якості професійної підготовки майбутніх учителів. *Якість освіти: вибір майбутнього : матеріали наук.-практ. конф.* Харків : ХНПУ, 2017. С. 138–147.

100. Методологічні засади педагогічного дослідження : монографія / Є. М. Хриков, О. В. Адаменко, В. С. Курило та ін. ; за заг. ред. В. С. Курила, Є. М. Хрикова. Луганськ : Вид-во ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2013. 248 с.

101. Митцева О. С. Професійний імідж фахівця: суть, функції, структура. *Педагогіка та психологія*. 2018. Вип. 59. С. 191–200.

102. Митцева О. С. Формування професійного іміджу майбутнього фахівця з інформаційних технологій: практичний аспект. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2018. № 61. Т. 2. С. 122–125.

103. Молнар Т. І., Клованич К. А. Педагогічний імідж: сутність та зміст. *Наука майбутнього : збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих учених*. 2022. Вип. 1 (9). С. 94–99. URL: <http://dspace.msu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/9090>.

104. Молнар Т. І. До проблеми формування професійного іміджу вчителя початкових класів. *Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії імені Тараса Шевченка. Серія:*

Педагогічні науки. 2023. Вип. 17. С. 62–68. DOI: <https://doi.org/10.32782/24102075-2023-17.7>.

105. Моторна О. С., Сердюк О. П. Музичне сприймання: активні способи «спілкування» з музичним твором. *Мистецтво та освіта*. 2021. № 3 (101). С. 13–18. DOI: [https://doi.org/10.32405/2308-8885-2021-3\(101\)-13-18](https://doi.org/10.32405/2308-8885-2021-3(101)-13-18).

106. Навроцька М. М. Імідж педагога в освітньому просторі. *Таврійський вісник освіти*. 2014. № 1. С. 8–12.

107. Навроцька М. М. Педагогічні умови розвитку професійного іміджу педагога післядипломної освіти. *Педагогічний альманах*. 2016. № 32. С. 108–113.

108. Нарожна Н. І., Остапенко Л. В. Теоретико-методичні основи проведення занять з диригування в контексті вивчення дисципліни «Методика викладання фахових дисциплін». *Імідж сучасного педагога*. 2021. № 2 (197). С. 96–102.

109. Навроцька М. М. Розвиток професійного іміджу педагога в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2019. 250 с. URL: <https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/handle/123456789/2618>.

110. Ніколаєску І. О. Розвиток професійного іміджу соціального педагога в післядипломній освіті : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Черкаси, 2011. 20 с.

111. Олексюк О. М. *Музична педагогіка : навч. посіб.* Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2013. 248 с.

112. Олійник Н. Ю. Формування індивідуального іміджу майбутнього педагога. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2016. Вип. 20, ч. 1. С. 121–126.

113. Основи педагогічної майстерності : практикум / Холковська І. Д., Волошина О. В., Губіна С. І. Вінниця : Твори, 2019. 240 с. URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/2019.pdf>.
114. Падалка Г. М. *Педагогіка мистецтва: теорія і методика викладання мистецьких дисциплін*. Київ : Освіта України, 2008. 274 с.
115. Палеха Ю. І. *Іміджологія : навч. посіб.* Київ : Вид-во Європейського університету, 2005. 324 с.
116. Пінська О. Самопізнання як детермінанта професійного самовдосконалення майбутнього вчителя. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2017. № 1 (13). С. 236–240.
117. Педагогічний експеримент : навч.-метод. посіб. / уклад. О. Е. Жосан. Кіровоград : Вид-во КОППО імені Василя Сухомлинського, 2008. 72 с.
118. *Педагогічний словник* / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ : Педагогічна думка, 2001. 516 с.
119. Панченко Л.Ф. Математичні та статистичні методи аналізу соціологічної інформації. Київ, КП ім. Сікорського, 2018. 155 с.
120. Петренко М. Б. Формування диригентсько-хорових компетентностей майбутніх учителів музичного мистецтва. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2021. Вип. 79. Т. 2. С. 39–42.
121. Плачинда Т. С. Позитивний імідж викладача закладу вищої освіти як складова професіоналізму. *Актуальні питання лінгвістики, професійної лінгводидактики, психології і педагогіки вищої школи : матеріали наук. конф.* Полтава : Астроя, 2019. С. 321–324.

122. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.
123. Попова Л. Імідж сучасного педагога. *Відкритий урок : Розробки. Технології. Досвід*. Київ. 2008. № 3. С. 41.
124. Подкоритова Л. Дослідження самопізнання як передумова професійного розвитку фахівців соціономічної сфери. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Харків. 2016. № 5. С. 89–95.
125. Поліщук Н. В., Мальованчик В. В. Імідж і професійне зростання педагога в сучасних умовах суспільства. *Innovative Projects and Programs on Psychology, Pedagogy and Education*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-173-2-32>.
126. Поясок Т. Б., Безпарточна О. І. Формування позитивного іміджу майбутнього викладача вищої школи як складова його професійної підготовки. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2020. № 2. С. 251–258.
127. Прокопчук І. Іміджмейкінг політичного іміджу жінок-кандидатів. *Наукові перспективи*. 2023. № 10 (40). DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-10\(40\)-254-268](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-10(40)-254-268).
128. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти: освітні практики : метод. реком. / за наук. ред. Л. М. Петренко. Луцьк : Волиньполіграф, 2021. 92 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/725123/1.pdf>.
129. Прус Н. О. Формування професійного іміджу майбутнього викладача іноземних мов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Дніпро, 2017. 21 с.
130. Пуляк О. В., Мошуренко О. Ю. Етапи формування педагогічного іміджу майбутніх учителів технологій. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2018. Вип. 168. С. 190–193.

131. Психологічна діагностика обдарованості : монографія / Р. О. Семенова, Д. К. Корольов, М. О. Мельник та ін. ; за ред. Р. О. Семенової. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 172 с.
132. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
133. Психологічний словник / авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова ; за ред. Н. А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 336 с.
134. Радецький О. А. Педагогічні умови формування професійного іміджу майбутнього вчителя музики. *Актуальні питання мистецької педагогіки*. 2015. Вип. 4. С. 89–94.
135. Ракітянська Л. М. Теорія і практика формування емоційного інтелекту майбутніх учителів музичного мистецтва в університеті : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2021.
136. Размолодчикова І. В. Формування професійного іміджу вчителя початкових класів у процесі вивчення фахових дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Кривий Ріг, 2011. 263 с.
137. Резван О. О., Моргунова Н. С., Кір'янова О. В. *Практикум із психології : навч. посіб.* Харків : Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, 2019. 157 с.
138. Растригіна А. М. Диригентсько-хорова педагогіка в науковому дискурсі сучасної професійної мистецької освіти. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. 2022. Вип. 204. С. 61–68.
139. Растригіна А. М. Хорові компетенції з хорового диригування як складова професійної компетентності майбутнього педагога-музиканта. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. 2015. Вип. 140. С. 10–13.

140. Раструба Т. В. Критерії, показники та рівні сформованості здатності хорових диригентів до художньо-творчого спілкування. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2023. № 209. С. 263–268. URL: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2022-1-209-263-268> (дата звернення: 09.03.2025).

141. Садовенко С. М. Хорове мистецтво України як багаторівневий соціокультурний феномен в контексті історичного процесу. *Культура і сучасність*. 2022. № 1. С. 48–55.

142. Сбітнєва Л. М. *Розвиток системи музично-естетичного виховання в Україні: історико-педагогічний дискурс : монографія*. Київ : Педагогічна думка, 2015. 186 с.

143. Сбітнєва Л. М. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя музичного мистецтва у процесі фахового навчання. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. Т. 1. № 2 (101). С. 179–187. DOI: https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-101-2_1-179-187.

144. Сбітнєва Л. М. Формування особистості майбутнього вчителя музичного мистецтва у процесі фахового навчання. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2024. Вип. 8. С. 51–55.

145. Сбітнєва Л. М. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя музичного мистецтва у процесі фахового навчання. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2022. Вип. 1 (103). С. 214–223.

146. Сбітнєва О. Ф. Естетичне виховання молодших школярів у процесі хорової діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Старобільськ, 2018. 245 с.

147. Сверлюк Я., Сверлюк Л., Грубі Т. Феномен професійної Я-концепції майбутнього диригента оркестрового колективу. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*. 2022. № 3 (30). С. 474–485.

148. Серман Л. І. Сучасні підходи до формування професійного іміджу вчителя. *Вища освіта України: теорет. та наук.-метод. часопис*. 2012. № 3. Д. 1. С. 494–502.

149. Серман Л. І. Проблема професійного іміджу викладача іноземної мови в контексті глобалізації. *Прикарпатський вісник Наукового товариства імені Шевченка. Слово*. 2019. № 3. С. 390–397.

150. Свіцова А. Диригентське виконавство: практика, історія, естетика. *Вища освіта у міждисциплінарному вимірі: від традицій до інновацій : матеріали II Міжвуз. наук.-практ. конф.* Ізмаїл : РВВ ІДГУ, 2022. С. 93–96.

151. Серганюк Ю., Серганюк Л., Їжак В. Методика аналізу хорових творів. Івано-Франківськ. 1992. 112 с.

152. Словник української мови. URL: <https://slovnnyk.ua> (дата звернення: 14.01.2024).

153. Синевич І. С. Педагогічні умови формування квазіпрофесійного досвіду майбутніх учителів музичного мистецтва в закладі вищої освіти : дис. ... д-ра філософії : 015 Професійна освіта. Мукачєво. 2015.

154. Смирнова Т. Специфіка творчого самовираження студентів у процесі диригентсько-хорової освіти. 2020. DOI: <https://doi.org/10.34142/27091805.2020.1.01.02>.

155. Собченко Т. М., Федоренко В. В. Цифровий імідж педагога як сучасний тренд цифрового суспільства. *PrOsvita*. 2024. Вип. 1. С. 99–108.

156. Сорока О., Калаур С. Теоретичні та практичні аспекти формування професійного іміджу в процесі розвитку професійно-мовленнєвої компетентності студентів коледжів. *Social Work and Education*. 2023. Vol. 10, No. 3. P. 382–392. DOI: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.23.3.11>.

157. Сперанська-Скарга М. А. Функції професійного іміджу вчителя-філолога. *Науковий вісник Донбасу*. 2013. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2013_3_10.

158. Сперанська-Скарга М. А. Педагогічні умови формування професійно-педагогічного іміджу майбутнього вчителя-філолога в позанавчальній діяльності. *Науковий вісник Донбасу*. 2010. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2010_1_12.

159. Співаковський О. В., Осипова Н. В., Сніжко М. В. Педагогічний експеримент для перевірки ефективності методичної системи організації алгоритмічного тестування в процесі підготовки майбутніх учителів математики. *Інформаційні технології в освіті*. 2010. № 4. С. 23–30.

160. Стонога А. О. Процес формування педагогічного іміджу. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2018. № 58. С. 143–148.

161. Сухолова М. А. Педагогічні умови формування сценічного образу іміджу викладача вокалу у процесі професійної підготовки : дис. ... д-ра філософії : 015 Професійна освіта. Мукачево, 2021.

162. Ся Гаоян. Методика поліхудожньої підготовки майбутніх учителів музики у процесі вивчення музично-теоретичних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 2019.

163. У Іфан. Методика підготовки майбутніх учителів музики України і Китаю до роботи в умовах полікультурного середовища : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Київ, 2012.

164. Тихонова О. О., Тихонова О. А., Тарасенко Я. А., Дейнега Т. Ф., Сербин С. И. Формування іміджу сучасного викладача вищої школи. *Актуальні питання лінгвістики, професійної лінгводидактики, психології і педагогіки вищої школи : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф.* Полтава. 2020. С. 370–373. URL: <https://repository.pdmu.edu.ua/handle/123456789/13997>.

165. Теорія потреб Маслоу. URL: http://referat-ok.com.ua/ekonomichna_teoriya/teoriya-potreb-maslou (дата звернення: 18.10.2017).

166. Ткаченко Н. Сутність та структура професійного іміджу майбутнього вчителя іноземних мов. *Актуальные научные исследования в современном мире*. Вип. 11 (19). С. 109–114.

167. Товстоп'ятко Ф. Ф., Люта Д. А. Педагогічний експеримент як основа формування готовності майбутніх фахівців з туризмознавства. *Молодий вчений*. 2019. № 4.1 (68.1). С. 120–123.

168. Трофаїла Н. Професійний імідж вихователя закладу дошкільної освіти. *Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 68. С. 216–219.

169. Цюряк І. О. *Особистісний підхід у диригентсько-хоровій підготовці майбутнього вчителя музики*. Житомир : Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2008. 70 с.

170. Цюряк І., Роговська Є., Борисенко Н. Сучасний стан диригентсько-хорової підготовки студентів у системі музично-педагогічної освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 74. Т. 3. С. 191–195.

171. Чжан Сяосін. Виховання етнічної толерантності студентів засобами діяльності музичного клубу : дис. ... канд. пед. наук. 13.00.02. Київ, 2018.

172. Чжан Яюй. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців хорового диригування в процесі формування професійного іміджу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2023. Вип. 94. С. 128–131. DOI: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.94.25>.

173. Чжан Яюй. Сутність поняття «професійний імідж» майбутніх фахівців хорового диригування в сучасному психолого-педагогічному дискурсі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2023. № 88. С. 153–157. DOI: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2023.88.27>.

174. Чжан Яоюй. Ефективні шляхи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування у закладах вищої освіти. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти*. 2025. Вип. 23 (2). С. 214–226. DOI: <https://doi.org/10.31865/2414-9292.23.2025.334923>.

175. Шехавцова С. О., Чжан Яоюй. Стимулювання мотивації щодо створення індивідуального іміджу майбутніх фахівців хорового диригування як педагогічна умова професійної підготовки. *Вісник науки та освіти*. 2025. № 12 (42). С. 2719–2730. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-12\(42\)-2719-2730](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2025-12(42)-2719-2730).

176. Чжан Яоюй. Етапи формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. *Теорія і практика сучасної науки та освіти : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (Львів, 29–30 черв. 2025 р.). Львів, 2025. С. 17–19. URL: <http://lviv-forum.inf.ua>.

177. Чжан Яоюй. Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування як сучасна освітня стратегія. *Професіоналізм педагога в умовах освітніх інновацій : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф.* (Слов'янськ–Дніпро, 6–7 груд. 2023 р.) / за ред. О. Хващевської. 2023. С. 279–281.

178. Чжан Яоюй. Ключові характеристики професійного іміджу майбутніх фахівців. *Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (Суми, 5–6 груд. 2024 р.). 2024. С. 35–37.

179. Чжан Яоюй. Основні функції професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування. *Science and Technology: Challenges, Prospects and Innovations : Proceedings of the 5th International Scientific and Practical Conference* (Osaka, Japan, 2024). P. 267–270. URL: <https://sci-conf.com.ua>.

180. Чжан Яоюй. Особистісно значущі професійні якості майбутніх фахівців хорового диригування в процесі професійної підготовки. *Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози,*

перспективи розвитку : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава–Лубни, 20–21 лют. 2025 р.) / за ред. Л. О. Данильчук. Полтава : ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2025. Т. 1. С. 288–291. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1G5pMACPT5NhpJDSWqnCouTa-pLTSsfN0>.

181. Шехавцова С. О., Чжан Яююй. Професійний імідж сучасного вчителя: самопізнання особистості. *Актуальні питання, проблеми та перспективи розвитку науки і освіти : зб. наук. праць за матеріалами III Міжнар. міждисциплінар. наук.-практ. конф.* (Полтава–Лубни, 24–26 квіт. 2025 р.). Полтава : ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2025. С. 289–291.

182. Чжан Яююй. Становлення толерантності в майбутніх фахівців хорового диригування в межах Я-концепції. *Європейські парадигми формування культури толерантності в освіті, медіа, мистецтві : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук. конф.* (Запоріжжя, 25–26 верес. 2025 р.). Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2025. С. 381–383. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/30854>

183. Цзян Хепін. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя музики у процесі самостійної навчальної діяльності : дис. ... канд. пед. наук. Одеса. 2012.

184. Чень Цзицзянь. Основні положення методики формування цілісного уявлення про музичний твір у майбутніх учителів музики. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2018. № 5 (79). С. 268–280. DOI: 10.24139/2312-5993/2018.05/267-281.

185. Чебикін О. Я. *Психологічні особливості формування основ професійного іміджу* : монографія. Одеса : Південний наук. центр АПН України. 2009. 223 с.

186. Черкасов В. Професійно-педагогічна підготовка майбутніх педагогів-музикантів у вищих навчальних закладах мистецького спрямування. *Наукові записки*. 2015. Вип. 139. С. 14–18.

187. Черкасов В. Ф. *Теорія і методика музичної освіти* : навч. посіб. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2014. 472 с.

188. Шахматова Т. Формування професійного іміджу майбутніх фахівців в умовах ВНЗ. 2011. *Наука і освіта : наук.-практ. журнал*. 2011. № 5. С. 57-61.

189. Шwirка В. М. Метод портфоліо як педагогічний інструмент у мистецькій та дизайн-освіті. *Наукові інновації та передові технології*. 2026. № 3 (55). С. 166–173.

190. Шwirка В. М. Гейміфікація в освітньому процесі закладу вищої освіти: теоретичний аспект. *Освіта та педагогічна наука*. 2024. № 3 (187). С. 86–96.

191. Шwirка В. М. Технології візуалізації в освітньому процесі вищої школи: змістовий та функційний аспекти. *Освіта та педагогічна наука*. 2022. № 3 (181). С. 55–68.

192. Алексєєва О., Шwirка В. Soft skills як чинник підготовки майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук до професійної мобільності в сучасних умовах. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 68, т. 1. С. 180–188.

193. Шолох О. Формування професійного іміджу майбутнього психолога у процесі фахової підготовки. *Сучасні досягнення в науці та освіті : зб. пр. XV Міжнар. наук. конф.*, 16–23 верес. 2020 р., м. Нетанія (Ізраїль). Хмельницький. ХНУ. 2020. С. 20-25.

194. Щербань А. Д. Ціннісні орієнтації особистості та їх класифікація. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2014. Вип. 64. С. 194–198.

195. Хавкіна Л. М. *Іміджологія* : навч.-метод. посіб. Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2017. 64 с.
196. Хриков Є. М. Педагогічні умови в структурі наукового знання. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: «Педагогічні науки»*. 2022. № 4. С. 5–10. DOI: 10.31651/2524-2660-2022-4-5-10 2011. № 2. С. 11–15.
197. Хуртенко О. В. Структурні компоненти та етапи формування іміджу молодого педагога у процесі професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2017. Вип. 36. С. 351–359.
198. Юй Хеньюань. *Формування вокально-виконавської майстерності китайських студентів в умовах інтернаціоналізації освітнього простору* : дис. ... д-ра філософії : 014 Середня освіта (Музичне мистецтво). Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, 2022. 252 с.
199. Яловський П. М. До проблеми формування професійної компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва: сучасний стан. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*. 2019. Вип. LXXXVI. С. 391–394.
200. Янь Лі. Проблема формування полікультурної компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва. *Modern Science: Innovations and Prospects : Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference* (Stockholm, 10–12 January 2022). Stockholm : SSPG Publish, 2022. P. 585–588.
201. Янь Лі. Особливості етнокультурної підготовки майбутніх учителів музичного мистецтва сходу й заходу. *Педагогіка і психологія сьогодення: теорія та практика* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 21–22 січ. 2022 р.). Одеса, 2022. С. 74–77.

202. Яо Цзялі. *Формування готовності студентів факультетів мистецтв педагогічних університетів до вокально-сценічної діяльності* : дис. ... д-ра філософії : 014 Середня освіта (Музичне мистецтво). Київ, 2022. 243 с.

203. Ярова М. В. Деякі аспекти сучасної диригентсько-хорової підготовки вчителів музичного мистецтва. *Педагогічний дискурс*. 2012. Вип. 12. С. 365–369.

204. Ярошенко І. Формування професійної майстерності майбутнього диригента в системі мистецької освіти. *Мистецтвознавчі записки: зб. наук. праць*. 2020. Вип. 38. С. 128-131. DOI: 10.32461/2226-2180.38.2020.222102.

205. Ягупов В. Ціннісно-мотиваційний компонент професійної компетентності фахівців: методологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 70 (6). С. 207–219.

206. Cherkashyn A., Hren L., Asieieva I., Kurbanova H., Kurbanova M. The role of leadership qualities in the formation of professional competence and the image of future specialists. *Youth Voice Journal*. 2023. Special Issue. P. 42–54.

207. Kalahurka K., Zasymentko S. The development of teacher's professional image in a modern school. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2022. Вип. 1 (50). С. 116–119. DOI: 10.24144/2524-0609.2022.50.116-119.

208. Kyrychenko R., Dubrova N., Ovsienko R. The importance of emotional intelligence in the teachers' activity. *Humanities Science Current Issues*. 2021. Т. 1. № 41. С. 306–314. DOI: 10.24919/2308-4863/41-1-47.

209. Stark M. Creating a Positive Professional Image. *Harvard Business School Working Knowledge*. 20 June 2005. URL: <http://hbswk.hbs.edu/item/4860.html> (дата звернення: 22.02.2020).

210. Marmaza O. Theoretical aspects of formation of teacher's personal and professional image. *Educational Studios: Theory and Practice* : monograph. Prague ; Vienna : Premier Publishing s.r.o. 2018. P. 180–187.

211. Maslow, A. H. *Motivation and Personality* (3rd ed., updated by others posthumously). New York: Harper & Row, 1987.
212. Maslow, A. H., Lowery, R. (ed.). *Toward a Psychology of Being* (3rd ed.). New York: Wiley. 1999.
213. Rastrygina, A., Guralnyk, N., Sokolova, O., Koloskova, Z., & Voievidko, L. (co-authors). *Self-development of the future music teachers under wartime conditions in Ukraine* (Саморозвиток майбутніх учителів музичного мистецтва в умовах воєнного часу в Україні). *Youth Voice Journal*, Vol. II, pp. 21–31. ISBN 978-1-911634-79-9. Available at: [Self-development of future music teachers under wartime conditions](#) (WoS)
214. Rastrygina, A. *Reconstruction of the Content of Musical Pedagogical Education in Ukraine in the Context of Today's Challenges* (Реконструкція змісту музично-педагогічної освіти в Україні в контексті викликів сьогодення). In: *A Virtual Higher Education Campus in a Global World. The Role of the Academic Campus in an Era of Technological Progress*. New York: Nova Science Publishers, Chapter 15, pp. 203–215. Web of Science record: [Web of Science author record](#)
215. Rastrygina, A. *The practice of introduction of art-communication experience of British scientists in the training of future music teacher in Ukrainian universities*. *Estetika i etika pedagogichnoi dii*, Issue 29, 2024, pp. 141–153. DOI: Article DOI
216. Sampson, E. *The image factor: A guide to effective self-presentation for career enhancement*. M&E Handbooks: Business & Management, 1994.
217. Sbitnieva, L., Kravchenko, O., & Dokuchaieva, V. Effectiveness of generative learning strategies based on mobile learning technologies in higher education. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 2024. Available at: [IJERE article](#)

218. Sbitnieva, L. M., & Sbitnieva, O. F. (2025). The worldview of the Ukrainian people in the artistic images of Ukrainian folk songs. *ANASTASIS. Research in Medieval Culture and Art*, Vol. XII(1), pp. 63–75.

219. Sulaieva, N. Future music teacher training for professional activity in out-of-school educational institutions. *Aesthetics and Ethics of Pedagogical Action*, Issue 23. 2023. pp. 100–109.

220. Panchenko, L. F. *Mathematical and statistical methods of sociological information analysis: Practical manual*. Kyiv: KPI named after Igor Sikorsky. 2018.

221. Cohen J. *Statistical power and analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hisdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988. pp. 79–80.

222. *Merriam-Webster Dictionary: America's most-trusted online dictionary*. Available at: [Merriam-Webster](https://www.merriam-webster.com/)

ДОДАТКИ

Додаток А

Шановні здобувачі, просимо Вас визначити власні особистісні, професійні й соціально психологічні орієнтації та переваги за допомогою експрес-діагностики соціальних цінностей особистості (тест Н. П. Фетіскіна).

Інструкція. Подано 16 цінностей. Визначте для себе значущість кожної з них у балах за такою шкалою: 10 (неважливо), 20, 30, 40 ... 100 (дуже важливо).

Цінності:

1. Цікава робота, що приносить задоволення.
2. Високооплачувана робота.
3. Вдале одруження або заміжжя.
4. Знайомство з новими людьми, соціальні заходи.
5. Участь у громадській діяльності.
6. Ваше віросповідання.
7. Спортивні вправи.
8. Інтелектуальний розвиток.
9. Кар'єрне зростання.
10. Красива машина, будинок, одяг тощо.
11. Час у колі сім'ї.
12. Декілька близьких друзів.
13. Робота на добровільних засадах у некомерційних організаціях.
14. Медитація, роздуми, молитви тощо.
15. Здорова збалансована дієта.
16. Читання навчальної літератури, перегляд освітніх програм, самовдосконалення тощо.

Обробка й аналіз результатів

Розподіліть бали відповідно до таблиці, цифри в розділах – номери відповідних цінностей.

Додаток Б

Мотивація успіху й боязнь невдачі (опитувальник А. Реана)

Інструкція. Відповідаючи на подані питання, дайте відповідь «так» або «ні». Якщо Ви не впевнені у відповіді, то згадайте, що «так» об'єднує як очевидне «так», так і «скоріше так, ніж ні». Так само можна сказати про відповідь «ні»: вона об'єднує очевидне «ні» і «скоріше ні, ніж так».

Питання:

1. Залучаючись до роботи, зазвичай, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся в міру можливості знайти причини для відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або дуже легкі завдання, або занадто складні.
6. При зустрічі з перешкодами, зазвичай, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. В оцінці успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності, як правило, залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. Під час виконання складних завдань, в умовах обмеженого часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість для досягнення мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на доволі віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, найімовірніше, з розумом, а не відчайдушно.
13. Не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.

14. Віддаю перевагу посереднім чи завищеним за рівнем складності, але досяжним цілям, аніж нереально складним.

15. У разі невдачі під час виконання будь-якого завдання, його привабливість, зазвичай, знижується.

16. В оцінці успіхів і невдач схильний до переоцінювання своїх невдач.

17. Віддаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчий час.

18. Під час виконання роботи в умовах обмеженого часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання дуже важке.

19. У разі невдачі під час виконання завдання від поставленої мети, зазвичай, не відмовляюся.

20. Якщо завдання вибирав собі сам, то в разі невдачі його привабливість ще більше зростає.

Інструкція.

Відповідь «так»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь «ні»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обробка результатів і критерії оцінки

За кожний збіг відповіді з ключем нараховується 1 бал.

Підраховується загальна кількість набраних балів.

Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (боязнь невдачі).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то потрібно вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений. Водночас враховується, якщо кількість балів 8, 9, є певна тенденція до мотивації на невдачу, а якщо – 12, 13, є певна тенденція до мотивації на успіх.

Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Мотивація на успіх є позитивною мотивацією. У разі такої мотивації людина, починаючи справу, налаштована на досягнення чогось

конструктивного, позитивного. В основі її активності лежить надія на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди, зазвичай, упевнені в собі, у своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Вони відрізняються наполегливістю в досягненні мети, цілеспрямованістю.

Мотивація на невдачу є негативною мотивацією. У разі такої мотивації активність людини обумовлена з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Загалом в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення й ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь боїться можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху.

Люди, мотивовані на невдачу, зазвичай, відрізняються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у своїх силах. Вони намагаються уникати відповідальних завдань, а в ситуації необхідності вирішення надмірно відповідальних завдань можуть впадати в стан близький до панічного. Принаймні їхня ситуативна тривожність у цих випадках стає надзвичайно високою. Усе це водночас може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи.

Додаток В-1.**Тест «Теоретичні аспекти професійного іміджу фахівців хорового диригування»**

1. Що означає термін «імідж»?
 - а) стиль;
 - б) образ;
 - в) вид.
2. В яких роках ХХ століття з'явилося поняття «імідж»?
 - а) 90ті роки;
 - б) 80ті роки;
 - в) кінець 50х – 60ті роки.
3. Кому належить вислів: «Керування іміджем – це керування враженнями»?
 - а) Г. Почепцову;
 - б) К. Юнгу;
 - в) Д. Маєрсу.
4. Що ми розуміємо під терміном «іміджезнавство»?
 - а) технології з формування іміджу;
 - б) онтологію іміджу;
 - в) мистецтво вербального спілкування.
5. Іміджелогія – це дисципліна:
 - а) соціальнопсихологічна;
 - б) інтегративна;
 - в) гуманітарна.
6. Які функції притаманні іміджу за дослідженнями Г. Почепцова?
 - а) ідентифікації, ідеалізації, протиставлення;
 - б) соціологізації, психологізації, контрастності;
 - в) візуалізації, порівняння, актуалізації.
7. Який тип іміджу спирається на наші ідеали?
 - а) дзеркальний;

б) габітарний;

в) бажаний.

8. Як характеризує О. Змановська перший спосіб здійснення міфологізації іміджу на практиці?

а) персоналізація (повторення типових деталей зовнішності та поведінки міфологічного героя);

б) повторення сюжетних ліній найвідоміших міфів і казок при переказі особистої історії;

в) створення міфологічного контексту.

9. Які компоненти за В. Шепелем включають у себе імідж технології?

а) смислове призначення, інформаційний продукт, технічне забезпечення, організаційні форми;

б) інформаційновіртуальне забезпечення;

в) творчий аналіз, соціальний стереотип.

10. Яка технологія спрямована переважно на інтеграцію ефективного образу в різні життєві сфери?

а) неймінг;

б) брендінг;

в) іміджмейкинг.

11. Що належить до основних складових частин сприйняття?

а) мотивація враження і його формування;

б) ступінь мотивації враження;

в) процес побудови враження.

12. З яких часів відомі прийоми іміджмейкингу?

а) Стародавній світ;

б) епоха Нового часу;

в) епоха Новітнього часу.

13. Від кого, у першу чергу, залежить створення корпоративних відносин у колективі?

- а) від формальних лідерів (керівництва компанії);
- б) від PR менеджерів компанії;
- в) від клієнтів.

14. Що визначає культуру корпорації?

- а) формування творчої команди;
- б) внутрішній та зовнішній PR;
- в) вплив на електорат.

15. Які тренінгові програми найефективніші в побудові іміджу організації?

- а) тренінги з формування команди;
- б) саомоніторинг;
- в) тренінги з розроблення маніпулятивного впливу.

Додаток укладено (Барна Н. В. Іміджелогія: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. В. М. Бебика. К.: Університет «Україна», 2008. 217

с.)

Додаток В-2**Анкета «Власний індивідуальний імідж: наявність або відсутність»**

1. Як Ви вважаєте, чи потрібно вивчати засади іміджеології для фахівців будь-якої професійної галузі? Поясніть Вашу позицію. _____

2. Чи обов'язково фахівцям хорового диригування мати позитивний професійний імідж? Чому це важливо? _____

3. Чи відрізняються імідж фахівців хорового диригування від представників іміджу інших професійних галузей? _____

4. Дайте власне визначення поняттю імідж. Який зміст Ви вкладаєте в поняття «імідж»? _____

5. Як Ви вважаєте, чи є у Вас Ваш унікальний та індивідуальний імідж? _____

6. Чи хотіли би Ви змінити Вам імідж? Як? Наскільки? _____

7. Чого Вам не вистачає або заважає створити індивідуальний імідж? _____

8. Які стратегії габітарного іміджу Ви знаєте? _____

9. Чи знаєте Ви відповідність впливу на кольорів на настрої людини? _____

10. Чи знаєте Ви стратегії управління власним іміджем? _____

11. Чи використовуєте будь-які символи для створення власного індивідуального іміджу? _____

12. Назвіть причини, які впливають на створення або зміну іміджу? _

13. Чи впливає думка інших людей на створення Вашого іміджу? ____

14. Які аксесуари Ви використовуєте для створення власного іміджу?

15. Яку поведінку Ви використовуєте для власного іміджу? _____

16. Чи є індивідуальні особливості іміджевої комунікації у Вас? _____

17. Що для Вас важливіше при створенні власного іміджу подібність чи розрізненість в іміджі від інших людей? _____

18. Чи можете Ви навести приклади людей імідж яких Вам подобається? Чи хотіли би Ви бути схожими? _____

19. На що Ви звертаєте увагу під час першої зустрічі з фахівцем хорового диригування? _____

Дякуємо за співпрацю!

Тест «Рівень самооцінки»

(Резван О. О Практикум із психології : навч. посібник / О. О. Резван, Н. С. Моргунова, О. В. Кір'янова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. С. 84)

Інструкція. Проаналізуйте твердження, визначивши за 4 бальною шкалою своє ставлення до них. Бали розподіляються так:

Я думаю про це:

дуже часто – 4 бали;

часто – 3 бали;

іноді – 2 бали;

рідко – 1 бал;

ніколи – 0 балів.

Твердження:

1. Мені хочеться, щоб друзі підбадьорювали мене.
2. Постійно відчуваю свою відповідальність за навчання.
3. Мене хвилює моє майбутнє.
4. Багато людей ненавидять мене.
5. Я менш ініціативний, ніж інші.
6. Мене хвилює мій психічний стан.
7. Я боюся здатися невігласом.
8. Зовнішність інших набагато привабливіша, ніж моя.
9. Я боюся виступати з промовою перед незнайомими людьми.
10. Я часто помиляюся.
11. Шкода, що я не вмію говорити з людьми так, як це потрібно.
12. Шкода, що мені не вистачає впевненості в собі.
13. Я хотів би, щоб інші люди частіше схвалювали мої дії.
14. Я надто скромний.
15. Моє життя марне.
16. Думка багатьох людей щодо мене помилкова.

17. Мені ні з ким поділитися своїми думками.
18. Люди чекають від мене занадто багато.
19. Люди не дуже цікавляться моїми досягненнями.
20. Я трохи сором'язливий.
21. Я відчуваю, що багато людей не розуміють мене.
22. Я не відчуваю себе в безпеці.
23. Я часто хвилююся даремно.
24. Я відчуваю себе ніяково, коли вхожу в кімнату, де вже сидять люди.
25. Я відчуваю, що люди говорять про мене за мою спиною.
26. Я відчуваю себе скутим.
27. Я впевнений, що люди майже все приймають легше, ніж я.
28. Мені здається, що зі мною має трапитись якась неприємність.
29. Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене.
30. Дуже шкода, що я не такий товариський.
31. У суперечках я висловлююся лише тоді, коли впевнений у своїй правоті.
32. Я думаю про те, чого чекає від мене група.

Інтерпретація результатів

0–35 балів. Високий рівень самооцінки – означає, що людина, як правило, не обтяжена комплексом неповноцінності, вона правильно реагує на зауваження інших і рідко сумнівається у своїх діях.

36–45 балів. Середній рівень самооцінки – свідчить про те, що людина рідко страждає від комплексу неповноцінності й лише час від часу намагається підламитися під думку інших.

46–120 балів. Низький рівень самооцінки – сигналізує про те, що людина хворобливо ставиться до критичних зауважень на свою адресу, намагається завжди рахуватися з думкою інших і часто страждає від комплексу неповноцінності.

Додаток Г

Тест «Провідний тип сприйняття».

Мета дослідження: визначення головного типу сприйняття.

Інструкція. Дайте відповідь на питання. У таблиці обведіть кружком номери питань, на які буде відповідь «згоден».

Тип А	1	5	8	10	12	14	19	21	23	27	31	32	39	40	42	45
Тип Б	2	4	9	11	16	18	22	25	28	29	30	35	38	41	44	47
Тип С	3	6	7	13	15	17	20	24	26	33	34	36	37	43	46	48

Твердження:

1. Люблю спостерігати за хмарами й зірками.
2. Часто наспівую собі тихенько.
3. Не визнаю моди, яка незручна.
4. Обожаю приймати душ, відвідувати сауну.
5. Для мене важливий колір автомобіля.
6. Упізнаю того, хто увійшов до кімнати, почувши його кроки.
7. Мене розважає наслідування діалектам.
8. Багато часу присвячую зовнішньому вигляду.
9. Люблю масаж.
10. Коли є вільний час, люблю розглядати людей.
11. Погано себе почуваю, якщо мало рухаюся.
12. Розглядаючи одяг у вітрині, знаю, що він мені пасуватиме.
13. Коли чую стару мелодію, до мене повертаються спогади минулого.
14. Часто читаю чи дивлюся телевізор під час прийому їжі.
15. Дуже часто розмовляю телефоном.
16. Люблю смакувати нові оригінальні страви.
17. Волію слухати розповідь, яку хтось читає, ніж читати самому.
18. Після поганого дня мій організм у напруженні.

19. Охоче й багато фотографую.
20. Довго пам'ятаю, що мені сказали приятелі та знайомі.
21. Легко віддаю гроші за квіти, оскільки вони прикрашають життя.
22. Увечері люблю приймати гарячу ванну.
23. Намагаюся записувати свої особисті справи.
24. Часто розмовляю сам із собою.
25. Після тривалої поїздки на машині довго приходжу до тями.
26. Тембр голосу багато говорить мені про людину.
27. Дуже часто оцінюю людей за манерою одягатися.
28. Люблю потягатися, розправляти кінцівки, розминатися.
29. Занадто тверде й дуже м'яке ліжко – це для мене мука.
30. Мені нелегко знайти зручне взуття.
31. Дуже люблю ходити в кіно.
32. Упізнаю побачені колись обличчя навіть через роки.
33. Люблю ходити під дощем, коли краплини стукають по парасольці.
34. Умію слухати те, що мені говорять.
35. Люблю танцювати, займатися спортом чи гімнастикою.
36. Не можу заснути, коли в кімнаті чути звуки годинника.
37. Коли слухаю музику, для мене важлива якість апаратури.
38. Коли слухаю музику, відбиваю ритм ногою.
39. На відпочинку не люблю оглядати пам'ятники архітектури.
40. Дуже дратує безлад.
41. Не люблю синтетичні тканини.
42. Уважаю, що атмосфера в кімнаті залежить від освітлення.
43. У вільний час люблю слухати музику.
44. Саме потиск руки багато говорить мені про особистість.
45. Охоче відвідую галереї та виставки.
46. Серйозна дискусія – це захоплююча справа.
47. Через дотик можна сказати значно більше, ніж словами.

48. У шумі не можу зосередитися.

Інтерпретація результатів

Тип А – бачити. Малюнки, образні описи, фотографії говорять людям цього типу більше, ніж слова. Вони моментально схоплюють усе, що можна побачити: кольори, форми, лінії, гармонію та безлад, проте люблять їх чи ні, судять за тим, як на них дивляться.

Тип В – відчувати, відчувати на дотик. Почуття та враження людей цього типу стосуються переважно того, що відноситься до дотику, інтуїції, здогаду. У розмові їх цікавлять внутрішні переживання, але люблять їх чи ні, судять за тим, як до них торкаються.

Тип С – чути. Величезне значення для людей цього типу має все акустичне: звуки, слова, музика, шумові ефекти, але люблять їх чи ні, судять за тим, що їм говорять.

Подібність типів може сприяти спілкуванню, розбіжність породжує конфлікти й непорозуміння.

Резван О. О Практикум із психології : навч. посібник / О. О. Резван, Н. С. Моргунова, О. В. Кір'янова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. – 157 с.

Додаток Д

Тест «Перевірте свій імідж» (за методикою А. Панфілової)

Інструкція. Для визначення манери поведінки вашої особистості поряд з кожною з перерахованих нижче складових іміджу зробіть позначку в графі оцінок. За кожен фактор, оцінений вами по вищому рівню, нарахуєте собі 3 бали; 2 – за кожен відповідь «вище середнього»; по 1 балу за ті характеристики, де ви перебуваєте нарівні з усіма.

Складові професійного іміджу	Перешкоджає в професійній діяльності	На середньому рівні	Вище середнього рівня	Найвищий рівень виконання
Звучання голосу				
Мистецтво спілкування				
Навички самопрезентації				
Навички етикету				
Вміння толерантно взаємодіяти				
Візуальний контакт				
Техніка диригування				
Осанка				
Підтримання форми				
Охайність зовнішнього виду				
Індивідуальний стиль в одязі				
Манери поведінки				
Принциповість				
Емоційний інтелект				
Знання предмету				
Самокритичність				
Скромність				
Справедливість та чесність				
Цікавий як особистість				
Жести і міміка				

Інтерпретація результатів.

Менше 8 бал: ваш імідж вбиває вас.

9-12 очок: ви – пан Середина, який мало кого ображає, але й мало що отримує від людей, які мають значення для вашої кар’єри.

13-24 очка: у вас є перспектива, але ваш імідж суперечливий, в деяких випадках він хороший, в деяких – слабкий.

25-36 балів: ви усвідомлюєте важливість свого іміджу і, без сумніву, працюєте над його покращенням. Можливо, що деяку перевагу вам дали батьки, які навчили вас хорошим манерам і етикету і які надавали великого значення вмінню добре одягатися. Іншим складовим іміджу ви навчилися за допомогою спеціальних занять, читання або спостереження за іншими людьми.

Додаток Є

**Тест-опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) та
сформованості навичок планування та цілепокладання**

Мета: діагностика сформованості навичок тактичного планування і стратегічного цілепокладання, особливостей структурування самоорганізації діяльності.

Інструкція: Вам пропонується ряд тверджень. Обведіть на шкалі ту цифру, що найбільшою мірою характеризує Вас і відображає Вашу точку зору (1 – повну незгоду, 7 – повну згоду з цим твердженням, 4 – середина шкали, інші цифри - проміжні значення).

1.	Мені потрібно багато часу, щоб «розгойдатися» і почати діяти.	1 2 3 4 5 6 7
2.	Я планую мої справи щодня.	1 2 3 4 5 6 7
3.	Мене виводять з себе і вибивають із звичного графіка непередбачені справи.	1 2 3 4 5 6 7
4.	Зазвичай я намічаю програму на день і намагаюся її виконати.	1 2 3 4 5 6 7
5.	Мені буває важко завершити розпочате.	1 2 3 4 5 6 7
6.	Я не можу відмовитися від розпочатої справи, навіть якщо вона мені «не по зубах»	1 2 3 4 5 6 7
7.	Я знаю, чого хочу, і роблю все, щоб цього домогтися.	1 2 3 4 5 6 7
8.	Я заздалегідь вибудовую план майбутнього дня.	1 2 3 4 5 6 7
9.	Мені важливіше те, що я роблю і переживаю в цей момент, а не те, що буде або було	1 2 3 4 5 6 7
10.	Я можу почати робити кілька справ і жодну з них не закінчити.	1 2 3 4 5 6 7
11.	Я планую мої повсякденні справи згідно з визначеними принципами.	1 2 3 4 5 6 7
12.	Я вважаю себе людиною, що живе «тут і зараз».	1 2 3 4 5 6 7
13.	Я не можу перейти до іншої справи, якщо не завершив попередньої	1 2 3 4 5 6 7
14.	Я вважаю себе цілеспрямованою людиною.	1 2 3 4 5 6 7
15.	Замість того, щоб займатися справами, я часто даремно витрачаю час	1 2 3 4 5 6 7
16.	Мені подобається вести щоденник і фіксувати в ньому те, що відбувається зі мною.	1 2 3 4 5 6 7
17.	Іноді я навіть не можу заснути, згадавши про недороблені	1 2 3 4 5 6 7

	справи	
18.	У мене є до чого прагнути	1 2 3 4 5 6 7
19.	Мені подобається користуватися щоденником та іншими засобами планування часу.	1 2 3 4 5 6 7
20.	Моє життя спрямоване на досягнення певних результатів.	1 2 3 4 5 6 7
21.	У мене бувають труднощі з упорядкуванням моїх справ.	1 2 3 4 5 6 7
22.	Мені подобається писати звіти за підсумками роботи	1 2 3 4 5 6 7
23.	Я ні до чого не прагну.	1 2 3 4 5 6 7
24.	Якщо я не закінчив якусь справу, то це не виходить у мене з голови	1 2 3 4 5 6 7
25.	У мене є головна мета в житті.	1 2 3 4 5 6 7

Обробка результатів. За кожним фактором підраховуються результати кожного пункту, що входить до цього фактору. Результати за «зворотними» пунктам, зазначеним знаком «-», підраховуються наступним чином: 1 бал замінюється на 7 балів, 2 бали – на 6 балів і т. ін. Ключ до тесту-опитувальника ОСД Шкала «Планомірність» (пункти 2,4,8, 11) вимірює ступінь залученості особистості до тактичного щоденного планування за певними принципами. Шкала «Цілеспрямованість» (пункти 7, 14, 18, 20, 23(-), 25) вимірює здатність особистості сконцентруватися на цілі. Шкала «Наполегливість» (пункти 1(-),5(-),10(-),15(-),21(-)) вимірює схильність особистості додавати вольових зусиль для завершення розпочатої справи і впорядковувати активність. Шкала «Фіксація» (пункти 3,6, 13, 17,24) вимірює схильність особистості до фіксації на заздалегідь запланованій структурі організації подій у часі. Шкала «Самоорганізація» (пункти 16, 19, 22) вимірює схильність суб'єкта до використання зовнішніх засобів організації діяльності. Шкала «Орієнтація на дійсність» (пункти 9, 12) вимірює тимчасову орієнтацію на сьогодення.

Високий загальний сумарний бал (більше 125) характеризує людину, якій властиве бачити і ставити цілі, планувати свою діяльність, в тому числі за допомогою зовнішніх засобів, і, проявляючи вольові якості і

наполегливість, йти до її досягнення, що іноді може призводити до негнучкості. Середній загальний сумарний бал (95-125 балів) характеризує людину, яка здатна поєднувати структурований підхід до організації часу свого життя зі спонтанністю і гнучкістю, вміє цінувати всі складові власного психологічного часу і знаходити для себе цінний досвід у багатоплановості свого життя. Низький загальний сумарний бал (менш ніж 95) характеризує людину, для якої майбутнє досить туманно, їй не властиво планувати свою щоденну активність і докладати вольові зусилля для завершення розпочатих справ. У той же час це дозволяє їй досить швидко перебудовуватися на нову діяльність, але вона «застряє» на структурованості і на поточних відчуттях.

Додаток Ж

Особистісні якості професійного іміджу	Ранжування
Звучання голосу	
Мистецтво спілкування	
Навички самопрезентації	
Навички етикету	
Вміння толерантно взаємодіяти	
Візуальний контакт	
Техніка диригування	
Знання предмету	
Релігійні вподобання	
Охайність зовнішнього виду	
Індивідуальний стиль в одязі	
Манери поведінки	

Додаток З-1

Теоретичний блок семінару-тренінгу «Професійний імідж диригента та митця»

У контексті дослідження особливу увагу доцільно приділити аналізу іміджу як важливого чинника професійної ефективності. Поняття «імідж» походить від латинських слів *imago* та *imitari*, що означають «образ» і «наслідувати». Сьогодні цей термін широко використовується в різних галузях наукового знання та практичної діяльності, зокрема в психології, соціології, менеджменті, культурології, рекламі та сфері зв'язків із громадськістю. Водночас сам феномен іміджу не є новим явищем. Ще в античні часи люди прагнули створювати певне уявлення про себе в очах оточення, демонструючи не стільки свої реальні характеристики, скільки ті риси, які відповідали суспільним очікуванням. У науковий обіг термін «імідж» був уведений на початку XIX століття та вперше зафіксований у словнику Ноя Вебстера у 1806 році.

У сучасному науковому дискурсі імідж розглядається як образ об'єкта або особистості, що формується у свідомості інших людей і включає як зовнішні, так і внутрішні характеристики. На думку А. Ю. Панасюка, імідж являє собою відображення в психіці людини певних особливостей об'єкта, яке

охоплює не лише його видимі характеристики, а й цінності, установки, особистісні якості та інші нематеріальні складові. Таким чином, імідж є комплексним соціально-психологічним утворенням, що впливає на сприйняття людини оточенням.

А. Панасюк пропонує класифікувати імідж за двома основними критеріями. Перший пов'язаний із видом діяльності та передбачає виокремлення професійного й особистісного іміджу. Другий критерій відображає емоційно-оцінний аспект сприйняття та дозволяє розрізняти позитивний і негативний імідж особистості.

У межах функціонального підходу до аналізу іміджу ведучого тренінгових груп виокремлюють кілька його різновидів. Дзеркальний імідж характеризує уявлення людини про саму себе та відображає її образ «Я». Поточний імідж формується на основі сприйняття особистості іншими людьми та може залежати як від реальних дій людини, так і від наявних соціальних стереотипів чи упереджень. Бажаний імідж відображає той образ, до якого людина прагне та який вважає для себе ідеальним. Корпоративний імідж стосується організації загалом і пов'язаний із її репутацією, цінностями та особливостями діяльності. Множинний імідж формується в межах великих організацій або об'єднань, де окремі структури функціонують під єдиним брендом і підтримують спільний позитивний образ за допомогою корпоративної символіки, стандартів поведінки та інших елементів організаційної культури. Окремо виділяють негативний імідж, який може бути результатом цілеспрямованих дій конкурентів, опонентів або самої особистості внаслідок неефективної самопрезентації.

У науковій літературі поняття іміджу нерідко розглядається у взаємозв'язку з поняттям репутації. Зокрема, деякі дослідники вказують на існування так званого іміджу-репутації, який впливає на вибір людиною певних організацій, установ чи послуг. Проте ототожнення цих понять є недостатньо обґрунтованим. Репутація, на відміну від іміджу, завжди містить

оцінний компонент і передбачає можливість її вербального вираження. Вона характеризується як позитивна або негативна та формується на основі узагальнених суджень про діяльність особистості чи організації. Імідж, своєю чергою, може включати оцінні характеристики, однак вони не є його обов'язковою складовою. Таким чином, імідж і репутація є взаємопов'язаними, але не тотожними соціально-психологічними феноменами, кожен з яких виконує власні функції у процесі міжособистісного та професійного сприйняття.

Додаток 3-2

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЗ «ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»**

Кафедра музичного мистецтва та хореографії

РОБОЧА ПРОГРАМА

**Навчальної дисципліни «Професійний імідж фахівців хорового
диригування»**

для освітнього рівня бакалавр

**спеціальності(ей) 025 «Музичне мистецтво»,
галузі знань 02 «культура і мистецтво»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
Протокол № _від .2023 р.
Завідувач кафедри _____



1. Назва освітнього компонента.
«Професійний імідж фахівців хорового диригування»

2. Тип освітнього компонента.
 Вибіркова

3. Рік (роки) навчання.
 2-й.

4. Семестр / семестри.
 1-2.

5. Кількість кредитів ECTS. 3,0

6. Відомості про викладача (викладачів).

Чжан Яоюй – здобувач освітнього ступеня доктора філософії

7. Мета вивчення освітнього компонента (в термінах результату навчання й компетенції).

Пріоритетною метою курсу – формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування.

Завдання курсу:

1) створення оптимальних умов для отримання здобувачами знань щодо професійного іміджу фахівця хорового диригування;

2) формування вмінь та навичок керування процесом професійного іміджу фахівця хорового диригування.

Програмні результати навчання:

Здобувач освіти:

ЗК 5. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ФК 2. Здатність створювати та реалізовувати власні художні концепції у виконавській діяльності.

ФК 14. Здатність демонструвати базові навички ділових комунікацій.

ПРН 1. Демонструвати артистизм, виконавську культуру та технічну майстерність володіння інструментом (голосом) на належному фаховому рівні під час виконавської (диригентської) діяльності.

9. Передумови (актуальні знання, необхідні для опанування дисципліни).

Хорознавство та методика роботи з хором.

10. Зміст освітнього компонента.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин		
	у тому числі		
	Загальна кіль- кість	Практи- чні заняття	Сам. робо- та
1	2	3	4
Перший модуль 1 (теоретичний). Проблеми професійного іміджу фахівців хорового диригування			
Тема 1. Специфіка формування професійного іміджу фахівця в сучасних умовах.	8	2	6
Тема 2. Мистецтво створення індивідуально-професійного іміджу. Розвиток професійного іміджу на основі «Я-концепції»	8	2	6
Тема 3. Технології професійного іміджування. Професійний Імідж і кодекс зовнішнього вигляду фахівця хорового диригування	8	2	6
Тема 4. Імідж фахівця-початківця хорового диригування: проблеми та перспективи.	8	2	6
Другий модуль 2. (практичний). Становлення особистісно-професійного іміджу фахівців хорового диригування			
Тема 1. Тренінгові вправи: «Я і моя ідентичність», «Призми ідентичностей», «Дві правди й одна неправда».	10	4	6
Тема 2. Тренінгові вправи: «Собор Паризької Богоматері», «Ефективне спілкування – це просто», «Сліпе слухання».	12	6	6
Тема 3. Тренінгові вправи: «Подарунок жестами», «Вибір дистанції», «Дзеркало».	12	6	6
Тема 4. Семінар-тренінг «Професійний імідж диригента та митця».	12	6	6
Тема 5. Семінар-тренінг «Професійна самоідентичність. Портрет особистості фахівця хорового диригування»	12	6	6
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ ГОДИН	90	36	54
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ ГОДИН ЗА ПЕРІОД НАВЧАННЯ	90	36	54

Додаток 3-3**Тренінгове завдання.**

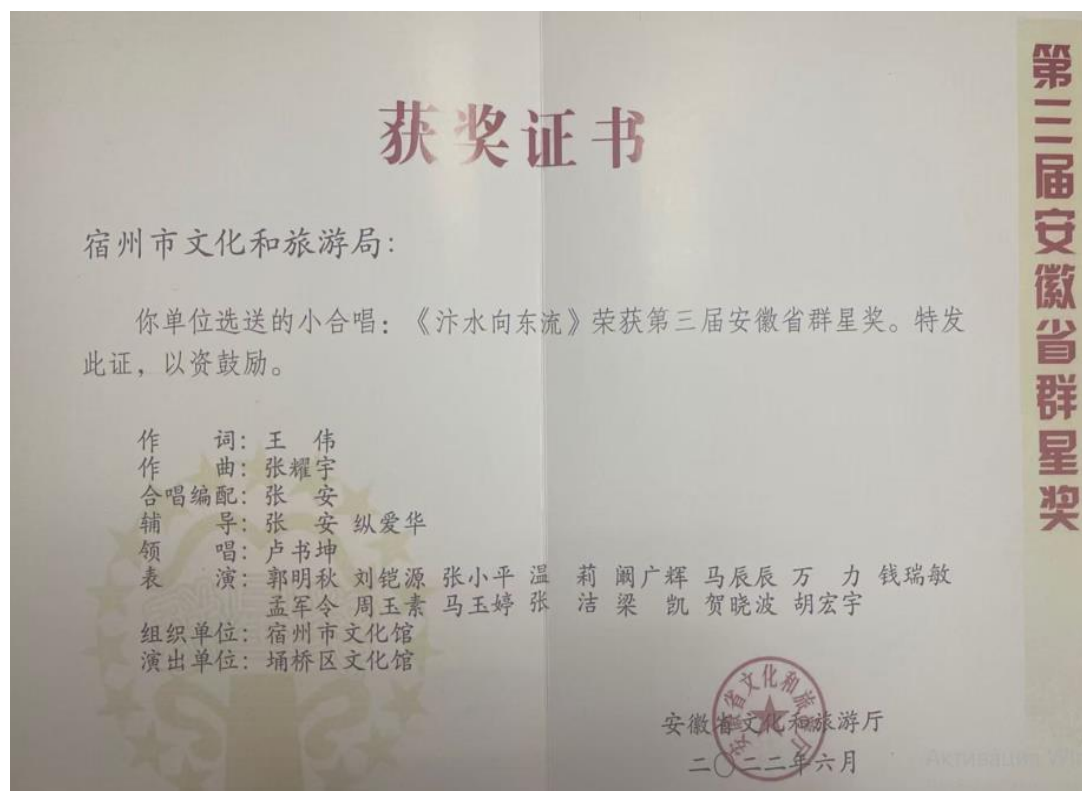
Шановні респонденти, оберіть будь-яку фотографію, обґрунтуйте Ваш вибір та проаналізуйте професійний імідж диригента-викладача Юнди Вікторії Вікторівни.







Професійно-наукові досягнення Чжан Яоюй як фахівця хорового диригування та композитора





國家藝術基金
CHINA NATIONAL ARTS FUND

2024 年度资助项目结项证书

安徽省宿州市埇桥区文化馆：

你单位承担的国家艺术基金 2024 年度小型剧
(节) 目和作品创作资助项目“歌曲《车轮滚滚》”
通过结项验收。

特发此证。

国家艺术基金管理中心

2025 年 12 月

证书编号：2024-A-02-105-228



网聚职工正能量
争做中国好网民

荣誉证书

CERTIFICATE OF HONOR

宿州市埇桥区文化和旅游局：

你单位报送的《车轮滚滚》在“网聚职工正能量 团结奋斗新征程”主题活动之网络正能量歌曲征集活动项目中，荣获原创组

金曲



二〇二三年十二月







CERTIFICATE

is awarded to

Zhang Yaoyu

for being an active participant in

V International Scientific and Practical Conference

**“SCIENCE AND TECHNOLOGY: CHALLENGES,
PROSPECTS AND INNOVATIONS”**

24 Hours of Participation

(0,8 ECTS credits)



OSAKA

26-28 December 2024

sci-conf.com.ua



Державний заклад “Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка”



СЕРТИФІКАТ № 1/7024

ЗАСВІДЧУЄ, ЩО

Чжан Яоюй

взяв(ла) участь у

I Міжнародній науково-практичній конференції
«ОСВІТА В СУЧАСНИХ ВИКЛИКАХ»

27-28 березня 2025 року

(12 год. кількість кредитів ЄКТС - 0,4)

Віталій КУРИЛО



Полтава - Лубни

Олена КАРАМАН

Активация V
Чтобы активировать
раздел "Параметры"



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА**
вул. М.Кривоноса, 2, м. Тернопіль, 46027,
тел. (0352) 43-58-60, факс (0352) 43-60-02
e-mail: info@trpu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125544



UKRAINE
MINISTRY OF EDUCATION AND
SCIENCE OF UKRAINE
**TERNOPIL VOLODYMYR HNATYUK
NATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY**
2 M. Kryvonosa st., Ternopil, 46027, Ukraine
tel. +38 0352 43 60 67, fax: +38 0352 43 60 02
e-mail: info@trpu.edu.ua

Від "11" 06 2026 р. № 24/25 02-23 На № _____ від " " 20__ р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Чжан Яоюй

на тему: «Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового
диригування в процесі фахової підготовки»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 011 – Освітні, педагогічні науки

У Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка впродовж 2023–2025 рр. здійснювалися апробація й впровадження результатів здобувача наукового ступеня доктора філософії Чжан Яоюй за темою: «Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки».

На кафедрі музикознавства та методики музичного мистецтва було апробовано та підтверджено ефективність педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки: стимулювання професійно-ціннісної мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу; спрямування фахової підготовки майбутніх фахівців хорового диригування на опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу; використання інноваційних технологій в процесі формування професійного іміджу на підґрунті образу Я-концепції. В процесі було використано тренінгові форми навчання майбутніх фахівців хорового диригування.

Експериментальні результати дисертаційного дослідження щодо формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки, мають теоретичне і практичне значення та можуть бути використані в закладах вищої освіти.

Результати впровадження обговорювались на кафедрі музикознавства та методики музичного мистецтва протокол №9 від 27 травня 2026 року.

Доктор філософії, доцент,
завідувач кафедри музикознавства
та методики музичного мистецтва

Доктор педагогічних наук, професор
проректор з наукової роботи
та міжнародного співробітництва



Олена СПІЛЬСЬКА

Ірина ЗАДОРЖНА



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»

вул. Віктора Гомонова, 2, м. Луганськ, 75000, тел.: +38 (075) 926 48 84,
e-mail: mail@luniv.edu.ua, web: luniv.edu.ua, код ЄДРПОУ 02123131

11.06.2026 № 11/527

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Чжан Яоюй

на тему: «Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового
диригування в процесі фахової підготовки»

на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 011 – Освітні, педагогічні науки

У Державному закладі «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» впродовж 2022–2025 рр. здійснювалася апробація й впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня доктора філософії Чжан Яоюй «Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки».

Упровадження відбувалося у освітній процес університету на основі визначених та теоретично сформульованих педагогічних умов щодо формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки. В межах експериментально-дослідної роботи викладачами університету було упроваджено в професійну підготовку майбутніх фахівців хорового диригування низку тренінгових вправ, які були спрямовані на стимулювання професійно-ціннісного мотивації в майбутніх фахівців хорового диригування щодо створення індивідуально-професійного іміджу. Було впроваджено впроваджено вибіркового освітній компонент «Професійний імідж фахівців хорового диригування» з метою опанування науково-теоретичних знань і практичних умінь зі створення власного професійного іміджу.

Експериментальна перевірка в Державному закладі «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» запропонованих автором педагогічних умов довела результативність одержаних результатів наукового дослідження.

Ректор



Олена КАРАМАН



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

Юридична адреса: вул. Гетьманська, 20, м. Мелітополь, Запорізька область, Україна, 72312,
Фактична адреса: вул. Наукового містечка, 59, м. Запоріжжя, Запорізька область, Україна, 69000,
тел. (061) 286-23-60, (096) 21-61-372 E-mail: rectorat@mdpu.org.ua, www.mdpu.org.ua,
код ЄДРПОУ 62125237

12 чер 2024

№ 01-15/12510

На №

ДОВІДКА

**про впровадження в освітній процес
результатів дисертаційного дослідження Чжан Яоюй
на тему: «Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового
диригування в процесі фахової підготовки»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 011 –
Освітні, педагогічні науки**

В Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького впродовж 2023-2025 рр. здійснювалася апробація та впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня доктора філософії Чжан Яоюй «Формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки».

Упровадження базувалося на визначених Чжан Яоюй педагогічних умовах формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки та запропонованого авторського освітнього компоненту вільного вибору здобувачів «Професійний імідж фахівців хорового диригування». Експериментальна перевірка результатів наукового дослідження в Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького свідчить про позитивну динаміку сформованості професійного іміджу майбутніх фахівців хорового

диригування експериментальної групи порівняно зі студентами контрольної групи.

Порівняння результатів дозволяють зробити висновок про ефективність запропонованих педагогічних умов формування професійного іміджу майбутніх фахівців хорового диригування в процесі фахової підготовки та дієвість розробленого освітнього компоненту вільного вибору здобувачів.



Наталя ФАЛЬКО