



005534882

На правах рукописи

КОСТОГОРОВА Марина Викторовна

**ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
В ДЕТСКОМ ТВОРЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

17 ОКТ 2013

Чита - 2013

Работа выполнена на кафедре педагогики
ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирская государственная академия образования»

Научный руководитель: Лапина Олимпиада Александровна, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирская государственная академия образования», профессор кафедры педагогики

Официальные оппоненты: Петрусеви́ч Аркадий Аркадьевич, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет им. А.М. Горького», профессор кафедры педагогики

Гайдай Полина Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет», доцент кафедры теории, истории музыки и музыкальных инструментов

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Амурский государственный университет»

Защита состоится «10» октября 2013 г. в 12.00 ч. на заседании диссертационного совета Д 212.299.05 при ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет» по адресу: 672007, Чита, ул. Бабушкина, 129, зал заседаний Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет» по адресу: 672007, г. Чита, ул. Бабушкина, 129.

Текст автореферата размещен на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки РФ <http://www.vak.ed.gov.ru>
Автореферат разослан «09» сентября 2013 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических
наук, доцент



Марина Викторовна Семина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования определяется тем, что интенсивность процесса экономических, социальных и духовных преобразований, изменяющих всю совокупность отношений, неразрешенность многочисленных духовно-нравственных проблем российского общества предъявляют все более высокие требования к уровню поведенческой культуры, культуры взаимодействия. От готовности индивида включаться в совместную деятельность на уровне сотрудничества, сотворчества, от культуры общения зависит эффективность решения многих социальных и педагогических задач.

Этой основной идее соответствует объективно возрастающая на современном этапе роль творческих коллективов, что актуализирует проблему формирования культуры взаимодействия, а также обуславливает значимость изучения сущности творческого коллектива и выявления специфики развития его как воспитывающей среды.

В настоящее время сложилось несколько направлений изучения культуры взаимодействия. Так, в научных трудах И.В. Вачкова, Б.С. , Е.В. Коротавой, В.В. Рябчикова, Е.Л. Федотовой и др. рассмотрена основа сущности межличностного взаимодействия, подчеркивается роль взаимодействия в организации личностного пространства, в достижении не только комфорта отношений, но и общей цели деятельности. Эти исследования дают основание для изучения взаимодействия как междисциплинарного феномена, с постоянно изменяющейся стратегией и тактикой построения успешных взаимоотношений, обуславливая поиск перспектив развития взаимодействия на разных уровнях образовательной системы, в том числе в организации творческих коллективов.

Раскрывая специфику творческого, в частности вокально-хорового коллектива, Э.Б. Абдуллин, Л.М. Абеян, Ю.Б. Алиев, О.А. Апраксина, Л.Б. Бертенев, С.Н. Лосева, Н.С. Матросова, Н.М. Плескачева, И.А.Ветлугина, К.Ф. Никольская-Береговская, В.С. Попов, В.Ф. Чабанный, Л.В. Шамина и др. подчеркивают, что наиболее сложным является взаимопонимание участников, так как творческая личность чаще всего требует исключительного отношения к себе. Отсутствие такого признания приводит не только к конфликтам и разочарованиям, но и к распаду ряда творческих объединений.

Степень научной разработанности проблемы.

В диссертационных исследованиях последних лет выделены и рассмотрены отдельные аспекты проблемы: хоровое искусство как фактор инкультурации (Т.М. Лежнева, 2006), профессиональная подготовка руководителей детских хоровых коллективов (Н.Б. Буянова, 2004), самореализация подростков в хоровом исполнительстве (Е.Г. Гуляева, 2006), выявление педагогических условий, обеспечивающих творческое сотрудничество в музыкальной среде (И.В. Козырева, 2006), гуманистические ориентации учащихся детской музыкальной школы (Л.Н. Каримова, 2008), развитие певческой культуры младших школьников (Л.Л. Алексеева, 2001) и др.

Несмотря на очевидный интерес к проблеме творческих коллективов,

остается мало разработанной теория межличностного взаимодействия в них, в то время как практика свидетельствует о необходимости изучения специфики детских творческих коллективов как воспитательного пространства и выявления особенностей руководства им.

Основные подходы к организации взаимодействия в педагогическом процессе отражены в работах Ш.А. Амонашвили, И.П. Иванова, Э.В. Ильенкова, М.Г. Казакиной, В.А. Караковского, Л.И. Новиковой, Н.Л. Селивановой, Г.А. Цукерман и др. Исследователи подчеркивают, что надо управлять не личностью, а процессом ее развития, создавая поле взаимодействия. При этом важно использовать диалогические методы общения, совместный поиск истины, развитие через создание воспитывающих ситуаций, разнообразную творческую деятельность.

Это подводит к мысли о том, что процессуальная сторона организации деятельности руководителя детского творческого коллектива с целью формирования позитивного взаимодействия, предупреждающего конфликтность и отчужденность в пространстве творческого сотрудничества, есть педагогическая стратегия, основанная на принципах индивидуализации, дифференциации, оптимальной реализации творческих способностей в достижении планируемого результата. Такая стратегия позволяет расширять контакты творческого взаимодействия с учетом этапов развития детского коллектива.

Несмотря на большое количество работ, посвященных проблеме группового и коллективного взаимодействия, межгрупповой и внутригрупповой совместной деятельности, не существует единой, общепринятой концепции и терминологии изучения культуры взаимодействия в детском творческом коллективе. Нами не обнаружены исследования, объектом изучения которых является формирование культуры взаимодействия в детском творческом коллективе.

Потребность в научно обоснованном и практически подтвержденном подходе к осмыслению сущности, структуры формирования культуры взаимодействия осознается в ряде объективно существующих **противоречий**:

- между возросшей в обществе значимостью формирования культуры взаимодействия и недостаточным теоретическим обоснованием с педагогических позиций данного феномена в сфере культуры, в хоровом искусстве;
- между необходимостью организации культуры взаимодействия в детском творческом коллективе на основе совместного стремления к повышению качества коллективного творчества и традиционной практикой организации и руководства детскими творческими коллективами;
- между индивидуальными особенностями творческой личности, готовностью позиционировать творческую независимость и необходимостью учитывать общие интересы в детском творческом коллективе.

Обозначенные противоречия, с одной стороны, отражают общие проблемы повышения качества воспитания культуры взаимодействия, с другой – указывают на необходимость целенаправленного управления деятельностью творческих коллективов.

Выявленные противоречия обусловили **проблему исследования**, которая заключается в поиске педагогических условий, способствующих формированию культуры взаимодействия в детском творческом коллективе.

Значимость проблемы исследования и ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность послужили основанием выбора **темы исследования** «Формирование культуры взаимодействия в детском творческом коллективе».

Цель исследования: выявление, научное обоснование и опытно-экспериментальная проверка эффективности педагогических условий формирования культуры взаимодействия в детском творческом коллективе.

Объект исследования: процесс формирования культуры взаимодействия участников творческого коллектива.

Предмет исследования: педагогические условия, способствующие формированию культуры взаимодействия в детском творческом коллективе.

Гипотеза исследования. Взаимодействие в детском творческом коллективе имеет свои особенности, связанные со сложными проявлениями индивидуальности каждого участника, стремлением к сохранению своего творческого потенциала, независимости в коллективной творческой (хоровой) деятельности. Формирование культуры взаимодействия будет эффективным, если:

- спроектирована и внедрена организационная модель, ориентирующая руководителей детских творческих коллективов на целенаправленную интеграцию специальной и педагогической компетенции;

- осуществлен процесс становления творческого пространства коллектива, поэтапно стимулирующего развитие потенциала личности ребенка посредством регламентирующего внутриколлективного взаимодействия и способствующего преодолению отчуждения участников на разных этапах развития коллектива;

- деятельность детского творческого коллектива организована в соответствии с педагогическими принципами согласования индивидуального творчества каждого ребенка с коллективным творчеством детского сообщества, с учетом особенностей мотивации к эффективному взаимодействию на разных этапах развития коллектива.

В соответствии с целью и гипотезой исследования определены следующие **задачи**:

1. Уточнить сущность, содержание ключевых понятий: «культура взаимодействия», «детский творческий коллектив», «взаимодействие в творческом коллективе», «культура взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе», «хоровой коллектив».

2. Исследовать специфику организации детского творческого (хорового) коллектива и особенности взаимодействия его участников на разных этапах его развития.

3. Создать организационную модель деятельности руководителя творческого коллектива и определить педагогические условия, способствующие формированию культуры взаимодействия участников детского творческого (хорового) коллектива.

4. Разработать оценочно-критериальный инструментарий для выявления уровня культуры взаимодействия участников творческого (хорового) коллектива и апробировать комплекс научно-методического обеспечения для руководителей детских хоровых коллективов по формированию культуры взаимодействия его участников.

Методологическую основу исследования составляют:

– личностно-деятельностный подход, разработанный А.Н. Леонтьевым, С.Л. Рубинштейном, Л.С. Выготским, А.А. Ананьевым, основной идеей которого является принцип формирования личности и ее характеристик в деятельности;

– личностно-ориентированный подход (Е.В. Бондаревская, В.Н. Мясищев, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), являющийся одним из условий обеспечения процессов самореализации личности и дающий основание для раскрытия места творчества в индивидуальности человека и природу взаимодействия как «встраивание» творческой личности в коллективно ориентированную деятельность.

Теоретической основой исследования являются:

– концепции взаимодействия, диалога в формировании культуры отношений в педагогическом процессе (М.М. Бахтин, В.С. Библер, Е.В. Коротаяева, В.В. Рябчиков, Е.Л. Федотова и др.);

– идеи о культуре взаимодействия как новообразовании, возникающем в ходе развития творческого коллектива (Л.С. Выготский, В.Г. Ражников, Д.Б. Кабалецкий, Д.И. Фельдштейн, Г.А. Цукерман и др.);

– положения теории коллектива, групповой деятельности как условия развития личности (Н.П. Аникеев, А.Г. Ковалев, В.А. Караковский, Я.Л. Коломинский, А.Н. Лутошкин, А.С. Макаренко, Л.И. Новикова, А.В. Петровский, Н.Л. Селиванова, В.А. Сухомлинский, С.Т. Шацкий и др.);

– труды по проблемам развития творческой личности в условиях музыкально-хорового исполнительства (Э.Б. Абдуллин, Ю.Б. Алиев, Г.С. Альтшуллер, З.В. Бянкина, Ф.А. Виданов, М.Д. Виноградова, А.И. Иванов, Д.Б. Кабалецкий, Б.М. Неменский, Т.Н. Хашенко и др.).

В работе используется **методы исследования**:

– теоретические: анализ философской, психолого-педагогической, специальной учебно-методической литературы по исследуемой проблеме; нормативных документов (учебные и рабочие планы руководителей хоровых коллективов, программы по дисциплинам специализации, документы по итогам практики студентов дирижерских факультетов и др.); обобщение и сравнение позиций, убеждений, сопоставление взглядов, анализ ситуаций;

– эмпирические: тестирование, анкетирование, тематическая беседа; педагогический эксперимент; наблюдение с видеотекстовой фиксацией работы руководителей хора, концертно-исполнительской деятельности детских хоровых коллективов; ретроспективный анализ педагогического опыта взаимодействия в детском творческом коллективе и методы обработки данных, интерпретация полученных результатов.

База исследования. Исследование проведено в несколько этапов на базе детских хоровых коллективов музыкальных школ №№ 4, 10 г. Улан-Удэ. Всего в работе задействовано 280 участников, 24 руководителя детских хоровых коллективов. Количество испытуемых на этапе формирующего эксперимента составило 84

человека в возрасте от 7 (6) – до 16 лет.

Основные этапы исследования:

На первом этапе (2005 – 2007) изучалась философская, педагогическая и специальная литература по проблеме исследования; определялись теоретические и методологические основы исследования, обобщался опыт работы руководителей творческих коллективов, разрабатывалась анкета для выявления уровня педагогической компетентности руководителя творческого коллектива, исследовалась динамика развития творческих коллективов в контексте культуры взаимодействия, формулировалась рабочая гипотеза.

На втором этапе (2007–2009) обобщался теоретический и экспериментальный материал; обосновывались формы, методы и способы организации культуры взаимодействия в творческом коллективе в зависимости от уровня педагогической компетентности руководителя с непосредственным участием автора в практике работы с детскими творческими коллективами: разрабатывались рекомендации по формированию педагогической компетентности руководителей творческих коллективов, обеспечивался промежуточный и заключительный мониторинг результатов формирования культуры взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе.

На третьем этапе (2009 – 2011) реализовывалась авторская программа «Формирование и развитие культуры взаимодействия участников детских хоровых коллективов» и методические рекомендации поэтапной организации детского хорового коллектива, апробировался комплекс научно-методического обеспечения по формированию культуры взаимодействия в детском хоровом коллективе, систематизировались полученные данные, формулировались основные выводы исследования.

На четвертом этапе (2011-2013) обсуждались основные положения диссертационного исследования на заседании Иркутского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Центр гуманной педагогики», на кафедре педагогики ФГБОУ ВПО «ВСГАО», научно-практической конференции «Гуманная педагогика как условие развития творческих способностей обучающихся», на заседаниях педагогических советов учреждений дополнительного образования, детских школ искусств, оформлялся текст диссертации.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- разработана организационная модель деятельности руководителя детского творческого (хорового) коллектива, ориентирующая на целенаправленную интеграцию специальной и педагогической компетенции и обеспечивающая становление пространства культурного взаимодействия в творческом коллективе;
- предложен и обоснован новый подход к формированию взаимодействия как сложному процессу создания на основе культуры общения воспитательного поля, обеспечивающего конструктивное изменение взаимодействия на основе сближения творческих интересов личности и коллектива; развитие каждого участника творческого коллектива через укрепление его позиции по отношению к другим, самому себе и к деятельности;
- доказана необходимость поэтапного стимулирования развития потенциала личности ребенка посредством регламентирующего внутриколлективного

взаимодействия с целью преодоления отчуждения участников и согласования индивидуального творчества каждого ребенка с коллективным творчеством детского сообщества на разных этапах развития коллектива;

– введено уточненное понятие «культура взаимодействия в детском творческом коллективе» за счет выделения когнитивного, ценностно-мотивационного, деятельностного компонентов.

Теоретическая значимость исследования:

– доказано, что становление творческого пространства способствует развитию конструктивных (развивающих) и реструктивных (поддерживающих) взаимодействий в детском хоровом коллективе в целях достижения качественного творческого (исполнительского) результата и формирования культуры взаимодействия его участников;

– изложены результаты, способствующие теоретическому обоснованию дальнейших исследований по проблеме формирования культуры взаимодействия и развития творческих коллективов;

– раскрыты содержательные характеристики показателей и уровней сформированности культуры взаимодействия в детском хоровом коллективе (понимание смысла взаимодействия, мотивация к творческому взаимодействию, стремление к взаимодействию в исполнительской деятельности, взаимопонимание и др.);

– изучены особенности детских хоровых коллективов, дополняющие научное понимание проблемы творческих коллективов и роли культуры взаимодействия как фактора их стабильности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что:

– предложенные автором и экспериментально подтвержденные результаты способствуют повышению уровня формирования культуры взаимодействия в детских творческих (хоровых) коллективах;

– разработаны и внедрены педагогические условия, способствующие формированию культуры взаимодействия участников детского творческого (хорового) коллектива;

– определены и раскрыты процессуальные аспекты поэтапного формирования культуры взаимодействия в детских творческих (хоровых) коллективах - педагогические ситуации, задания, приемы, способствующие организации общения внутри детского хорового коллектива и формированию культуры взаимодействия его участников;

– создана, апробирована и реализована организационная модель деятельности руководителя детского творческого (хорового) коллектива, включающая интеграцию специальной и педагогической компетенции, ориентированная на процесс педагогического руководства развивающимся и воспитывающим коллективом - создание условий развития личности в деятельности, формирование культуры взаимодействия и взаимопонимания всех субъектов творческого процесса;

– представлены методические рекомендации «Формирование культуры взаимодействия в детском творческом коллективе».

Материалы и результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в работе с творческими коллективами, в том числе для разработ-

ки моделей в системе дополнительного образования.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечены междисциплинарным изучением проблемы, комплексным сочетанием взаимосвязанных и взаимодополняющих эмпирических и теоретических методов, соответствующих предмету, цели, задачам исследования. Репрезентативность данных подтверждена значительным личным опытом исследователя как руководителя хоровых коллективов, совокупностью выборки, научно-обоснованной проверкой результатов исследования на различных этапах работы, сочетанием методов количественного и качественного анализа данных.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования неоднократно обсуждались на заседаниях кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «ВСГАО», на заседании Иркутского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Центр гуманной педагогики», на научно-практических конференциях разного уровня: Всероссийской с международным участием «Социальное партнерство как фактор развития современного образования» (Улан-Удэ, 2009), региональных – «Молодежь в условиях социальной трансформации общества» (Улан-Удэ, 2007), «Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусства в культурном пространстве Восточной Сибири и Севера» (Чита, 2007), научно-практической конференции «Гуманная педагогика как условие развития творческих способностей обучающихся» (Иркутск, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013), Республиканском семинаре «Проблемы музыкального образования» (Улан-Удэ, 2006), семинаре по программе «Музыкальное образование при Центре дополнительных образовательных услуг ВСГАКИ» (Улан-Удэ, 2008).

По результатам исследования опубликовано 10 работ, в том числе 3 – в журналах, входящих в перечень изданий, рекомендованных ВАК России для публикации материалов диссертационных исследований.

Положения, выносимые на защиту:

1. Культура взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе рассматривается как связь субъектов творческого процесса, приводящая к качественным изменениям способов контакта, способствующая развитию творческого опыта, установлению и продлению отношений взаимного доверия, раскрытию личностных потенциалов и достижению эффективных результатов в совместной деятельности. В качестве основных компонентов выступают: когнитивный (содержит базовые для творческого взаимодействия знания о традициях, нормах и ценностях, о средствах общения и исполнительских манерах, конфликтах, регулировании отношений, о способах саморегуляции); ценностно-мотивационный (обеспечивает общую направленность на сотрудничество, взаимодействие, возникновение установок, личностных смыслов, ценностных ориентаций, определенный тип поведения); деятельностный (продуктивный опыт взаимодействия: активность, стремление к достижению общественно значимой цели в творческой деятельности, быстрота и легкость взаимопонимания, самостоятельность и ответственность, умение анализировать, обобщать, делать выводы).

2. Созданная организационная модель деятельности руководителя детского

творческого (хорового) коллектива предусматривает наполнение компонентов (мотивационного, знаниевого, организационно-деятельностного, личностного) педагогическим смыслом и задает принципиально иную логику организации коллектива: логику решения задач, жизненных ситуаций, решения проблем межличностного, группового и коллективного характера взаимодействия, развития аналитических способностей, способности делать выбор на основе адекватной оценки себя и т.д.

3. Формирование культуры взаимодействия – это целенаправленный воспитательный процесс меняющихся отношений, связанный, во-первых, с изменением смысла взаимодействия в творческой деятельности на разных этапах развития коллектива как условия расширения контактов (за счет идентификации, рефлексии, креативности) посредством регламентирующего согласования интересов, мотивов, норм и ценностей детской творческой деятельности; во-вторых, с изменением ценностного осознания культуры взаимодействия и взаимопонимания, основанных на принципах диалогичности, открытости, сотрудничества и толерантности, как готовности к преодолению отчуждения и защите коллективной ценности самопроявления.

Цель и задачи исследования определили следующую **структуру диссертации**: введение, две главы, заключение, список литературы, включающий 217 источников; приложения, в которых представлены отдельные программы и образцы диагностических материалов. В тексте диссертации имеются 16 таблиц и 14 рисунков. Общий объем работы 183 страницы, 5 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность исследования; анализируется степень разработанности проблемы в научной литературе; определяются объект, предмет исследования, формулируются цель, задачи, гипотеза и методологические основы исследования, аргументируется научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Культура взаимодействия в творческом коллективе как предмет изучения»** представлен теоретический анализ философских и психолого-педагогических работ, посвященных проблеме исследования.

На основе обзора научных работ А.И. Анисимова, А.А. Егорова, Г.А. Дмитриевского, Е.В. Коротаевой, В.В. Рябчикова, В.В. Ковалева, А.В. Петровского, Е.Л. Федотовой и др. показано, что взаимодействие как общая категория рассматривается в связи с различными аспектами деятельности и общения на разном уровне социальных, психологических и педагогических контактов. Так, на уровне философии жизненного смысла личности (И. Кант, В.Е. Кемеров, Г.В. Осипов, А.А. Радугин и др.) взаимодействие рассматривается как категория устойчивых усвоений внешних параметров поведения организма и перевода их во внутреннюю форму его жизнедеятельности.

В психолого-педагогических исследованиях (Ш.А. Амонашвили, В.Г. Александрова, А.Г. Асмолов, О.С. Газман, В.П. Зинченко, И.П. Иванов, Е.Н. Ильин, В.А. Караковский, А.В. Петровский, В.Ф. Шаталов и др.) взаимодействие пред-

ставлено как сотрудничество в учебном процессе, как воспитание целостной личности в обстановке «обоюдной заинтересованности» (В.Ф. Шаталов) в конечном результате.

Наиболее развернутый теоретический анализ дан в исследованиях Б.С. Гершунского, В.П. Зинченко, Е.В. Коротаевой, Е.Л. Федотовой и др., где концентрируется внимание на педагогическом взаимодействии как социально обусловленном и лично значимом способе реализации межличностных и деятельностных контактов, способствующих продуктивному развитию и саморазвитию личности ребенка.

В главе дан анализ понятий «культура» и «культура взаимодействия», показано, что термин «культура» трактуется как «свод правил коллективного существования, выработанная людьми система нормативных технологий и оценочных критериев по осуществлению тех или иных социально значимых практических и интеллектуальных действий» и как способ организации деятельности, отношения и ценности. Культура личности в детском возрасте – это элементы культуры тех отношений, в которые вступает человек в своей жизни, это ориентация на определенное поведение, усвоенное в процессе воспитания и непосредственного общения.

Этот индивидуальный образ культуры становится основанием для взаимодействия в творческом коллективе: у каждого свои интересы, своя мотивация, свои ценностные ориентации, своя цель. Возникает педагогическая необходимость в преобразования индивидуальных смыслов культуры в культуру взаимодействия как основу нравственных отношений, достойных поступков по отношению к другим, общего интереса в достижении цели деятельности творческого коллектива.

Исходя из этого, культура взаимодействия в творческом коллективе рассмотрена нами как связь субъектов творческого процесса, приводящая к качественным изменениям способов контакта, развития творческого опыта, установления и продления отношений взаимного доверия, раскрытия личностных потенциалов и достижения эффективных результатов в совместной деятельности. В качестве основных компонентов культуры взаимодействия выделены когнитивный компонент (содержит базовые для творческого взаимодействия знания о традициях, нормах и ценностях, о средствах общения, видах слушания, конфликтах, регулировании отношений, о способах саморегуляции); ценностно-мотивационный (обеспечивает общую направленность на сотрудничество, взаимодействие, возникновение установок, личностных смыслов, ценностных ориентаций, что обеспечивает определенный тип поведения) и деятельностный (продуктивный опыт взаимодействия: активность, стремление к достижению общественно значимой цели в творческой деятельности, быстрота и легкость взаимопонимания, самостоятельность и ответственность, умение анализировать, обобщать, делать выводы).

С целью выявления особенности взаимодействия в творческом коллективе рассмотрена сущность понятия «творческий коллектив» с позиции цели формирования культуры взаимодействия, изучена специфика творческих коллективов. Основанием изучения стали общие подходы теории коллектива, заложенные в исследовании

дованиях П.П. Блонского, Ф.Ф. Брюховецкого, А.Г. Ковалева, А.С. Макаренко, Н.К. Крупской, В.А. Сухомлинского, С.Т. Шацкого, А.Т. Куракина, Т.Е. Конниковой, А.П. Пинкевича, Л.И. Новиковой, Г.А.Цукерман, и др. Однако современные тенденции в развитии коллективных отношений обозначают необходимость определения понятия с учетом многомерности коллективов (авторские, инновационные, экспериментальные школы, класс продвинутого обучения и т.д.), разнообразия информационных контактов, свободы выбора образовательных маршрутов и отношений, доминирования как своеобразного поведенческого репертуара самореализации обучающихся, жизненного стиля и т.д. Все это не только усложняет смысловую направленность деятельности коллектива, но и изменяет цель руководства коллективом, в том числе творческим.

В соответствии с предметом исследования, изучена специфика детских творческих коллективов, создаваемых с целью удовлетворения интересов обучающихся, развития творческого потенциала, талантов и способностей.

При этом выявлено, во-первых, что это сообщества, создаваемые на определенном этапе взросления, когда идет процесс нервно-психического созревания, становления личности, развития самостоятельности, когда еще не сложились ценностные установки, не уяснены смыслы межличностного общения, поэтому успех или неуспех самопроявления личности зависит от ее личных усилий и педагогической поддержки. Во-вторых, творческий коллектив – это авторский коллектив, отличающийся особенной моделью организации детской жизни, направленностью на развитие творческих черт личности, наличием педагога-лидера с собственной оригинальной программой действий и целью получения устойчивых результатов (В.А. Караковский, А.М. Сидоркина). В таком коллективе руководитель и участники – единомышленники, увлеченные общим интересом, которые имеют особую одаренность и разную степень умения выразить свои способности. У творческого коллектива есть цель самопроявления «вовне», в пространстве социума. Творческий коллектив развивается по общим законам становления коллектива и проходит не менее трех этапов: этап предъявления требований со стороны руководителя, этап расширения полномочий и этап принятия ценности культуры взаимодействия в коллективе.

Специфическая культура взаимодействия в творческом коллективе складывается на основе определенных правил общения, создания собственных традиций и церемоний, главной формой контактов является диалог, основанный на взаимоуважении и толерантности.

В ходе проведенного теоретического анализа делается вывод, что детский творческий коллектив – это детское сообщество, где формируется целенаправленное личностно-ориентированное взаимодействие, основанное на принципе согласования индивидуального творчества каждого ребенка с коллективным творчеством, где учитываются особенности побуждения (мотивации) к эффективному творческому взаимодействию, стимулируется развитие творческого потенциала личности, обеспечивается развитие конструктивных (развивающих) и реструктивных (поддерживающих) взаимодействий на разных этапах развития коллектива.

На основании теоретического анализа и специфических особенностей во-

кально-хоровой деятельности разработано понятие, «культура взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе». Это связь субъектов творческого процесса, приводящая к качественным изменениям способов контакта и развитию творческого опыта, установлению и продлению отношений взаимного доверия, раскрытию личностных потенциалов и достижению эффективных результатов в совместной деятельности.

Исходя из гипотезы исследования, выделены основные условия, обеспечивающие процесс формирования культуры взаимодействия.

Исследования таких отечественных авторов, как Д.Б. Богоявленская, В.Н. Дружинин, Л.И. Ларионова, В.И. Панов и др. показывают, что любая одаренность как сложное, многомерное образование требует грамотного руководства. С позиции компетентностного подхода, профессиональная деятельность руководителя коллектива вообще, и руководителя хорового коллектива в частности, направлена, прежде всего, на создание такого поля деятельности и взаимодействия, которое обеспечивает условия позитивного развития каждого участника через укрепление его отношений к другим, к самому себе и к деятельности. Как показал анализ научной литературы (Д.Б. Богоявленская, Г.А. Струве, Б.М. Теплов, Г. Терацуянци и др.) и многолетний практический опыт работы автора, в руках хормейстера сосредоточена вся художественная и организационная деятельность, но при самом высоком мастерстве дирижера группа поющих, собранных в одном месте, не станет хоровым коллективом, если руководитель не является педагогически грамотным организатором, если он не учитывает динамику роста коллектива, не выстраивает систему взаимодействия и взаимопонимания, не обеспечивает внутри этого взаимодействия поле успешности каждого участника хора.

Это позволило определить потенциал руководителя хорового коллектива. Это интегративная характеристика личности, включающая ее готовность и способность организовать взаимодействие внутри творческого коллектива в процессе выполнения профессиональной деятельности. При этом наполнение компонентов (мотивационного, знаниевого, организационно-деятельностного, личностного) педагогическим смыслом задает принципиально иную логику организации коллектива: логику решения задач, жизненных ситуаций, решения проблем межличностного, группового и коллективного характера взаимодействия, развития аналитических способностей, способности делать выбор на основе адекватной самооценки и т.д.

С учетом изложенных позиций разработана организационная модель деятельности руководителя детского творческого (хорового) коллектива по формированию культуры взаимодействия его участников (рис.1), которая ориентирует руководителей детских творческих коллективов на изменение отношений, с изменением смысла взаимодействия в творческой деятельности на разных этапах развития коллектива, расширение контактов посредством регламентирующей согласования интересов, мотивов, норм и ценностей детской творческой деятельности; изменение ценностного осознания культуры взаимодействия и взаимопонимания, основанных на принципах диалогичности, открытости, сотрудничества и толерантности, готовности к преодолению отчуждения и защите коллективной ценности самопроявления.



Рис.1. Организационная модель деятельности руководителя детского творческого (хорового) коллектива по формированию культуры взаимодействия его участников

Востребованность такой модели определяется необходимостью придать законченный смысл специфике профессиональной деятельности руководителя творческого коллектива: достигать творческих результатов при условии организации внутриколлективных контактов на основе знаний педагогической теории развития коллектива, знаний закономерностей, принципов и методов педагогики взаимодействия и сотрудничества, педагогического стимулирования активности самопроявления с учетом уровня и этапов развития коллектива и индивидуальных ориентаций личности в общении.

Во второй главе «**Экспериментальное исследование процесса формирования культуры взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе**» раскрыта логика процесса и содержание опытно-экспериментальной работы, сформулированы выводы об эффективности условий, способствующих формированию в творческом коллективе культуры взаимодействия, представлена методика и программа поэтапного формирования культуры взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе детских хоровых коллективов музыкальных школ № 4 и 10 и хоровых коллективов общеобразовательных школ (всего 280 человек) г. Улан-Удэ. Цель опытно-экспериментальной работы – проверка эффективности педагогических условий, способствующих формированию культуры взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе и качества педагогического инструментария.

На констатирующем этапе исследования была определена на практическом и мотивационно-личностном уровне готовность участников двух детских хоровых коллективов, занимающихся один и три года, к взаимодействию: понимание сущности взаимодействия, знания о нормах общения, мотивация выбора творческого коллектива, отношение к себе и к другим как творческой личности, сложившиеся контакты, комфортность в творческом коллективе. Были выделены три уровня (низкий, средний и высокий), отличающиеся степенью выраженности стремления к взаимодействию. Пилотажный срез был проведен с целью изучения динамики численности детских хоровых коллективов и причины ухода из них, выявления отношения специалистов к педагогической составляющей их компетентности (всего опрошено 280 участников хоровых коллективов разного возраста) и 24 хормейстера.

В особую группу были выделены участники, покинувшие хоровой коллектив по причине конфликтов с руководителем и другими детьми (39 человек).

Обобщение результатов позволило констатировать: у большинства участников (62,3%), занимающихся в хоре три года, обнаружен низкий и средний уровень знаний о нормах делового общения в коллективе, низкий уровень личностной мотивации выбора участия в хоре, медленно изменяются деловые и дружеские контакты в коллективе (в первый год - 83% не смогли назвать никого, с кем дружат в хоровом коллективе, 67% – к концу третьего года, ссылаясь на то, что не видят смысла во взаимодействии и взаимной поддержке). У значительного большинства (первый год 84,2 % и 72,4% – к концу третьего года) был отмечен повышенный интерес к развитию своих творческих способностей. Основная направленность участия в хоре – вокальные данные, же-

ление и умение петь индивидуально. В первоначальных показателях двух творческих коллективов мы не обнаружили существенных различий, группы по количественному составу и возрасту были одинаковыми.

В результате констатирующего этапа выявлена объективная необходимость преобразования в организации творческого коллектива, внесения выделенных нами педагогических условий, способных обеспечить изменения с целью формирования культуры взаимодействия.

Формирующий этап опытно-экспериментальной работы носил естественный характер, так как протекал в реальной деятельности руководителя творческого коллектива. Задачи на данном этапе: проверить условия на эффективность развития культуры взаимодействия и разработать методические рекомендации.

Экспериментальная и контрольная группа отличались направленностью условий: на развитие культуры взаимодействия (экспериментальная) и на достижение профессиональных результатов (контрольная).

Для реализации выделенных условий составлена программа целенаправленной работы руководителя по повышению уровня знаний, расширению форм отношений, мотивации деловых контактов, взаимопонимания и взаимодействия в достижении общих результатов на разных этапах развития творческого коллектива и разработан комплекс педагогических ситуаций, позволяющих выстраивать систему контактов на принципах диалогичности, открытости, сотрудничества, обоснована ценность внутриколлективных связей на основе делового общения.

Так, на *первом этапе* (стадия возникновения), когда детский хор представлял собой группу поющих детей разной певческой культуры, с разными мотивами выбора исполнительской деятельности, разными характерами, главная цель деятельности руководителя – это организация певческого коллектива (обозначение общих требований к пению, к хоровому пению, голосовым тренингам и тренировкам, к дисциплине и культуре поведения, специфике общения в хоре и установлению обязательных для всех правил), формирование ценностных ориентаций положительной мотивации к хоровой деятельности и организация среды взаимопонимания и взаимоподдержки, создание позитивной перспективы для вокально-хорового коллектива, его творческого роста и максимальной включенности всех желающих заниматься вокально-хоровой деятельностью. Главная задача на этом этапе – актуализация личностной ценности общения и поведения.

Второй этап (стадия формирования), направлен на организацию взаимодействия как согласие и созвучие голосовых данных, сопровождающиеся постепенным развитием внутриколлективных отношений и проявлением понимания внутриколлективной зависимости. На фоне развития навыков хорового исполнительства предусматривалась организация взаимодействия через формирование внутриколлективных контактов, расширение дружеских связей (создавались сменные микрогруппы по интересам, по голосовым данным), что способствовало сплочению хорового коллектива и завершению взаимного изучения друг друга. Главная задача – принять правила общения и взаимодействия как личностно значимые.

Третий этап (стадия усовершенствования), способствовал осознанию ценности творческого взаимодействия. На данном этапе происходило развитие культуры взаимодействия на основе расширения взаимодействия, содружества, при котором руководитель и вокально-хоровой коллектив объединяются и решают задачи на основе сотворчества: обсуждение репертуара и концертной деятельности, разработка проектов по изучению опыта национального хорового пения, проведение индивидуальных и групповых творческих вечеров («Особенности музыки коренных народов Сибири», «Музыкальная гостиная», «Час великого композитора», «Любимые песни народа») и др. Задача руководителя на данном этапе заключалась в формировании нравственных ценностей культуры взаимодействия, создании условий для роста творческих сил каждого в вокально-хоровом коллективе и стабильности успехов в творческой деятельности.

Главная задача – нормой взаимодействия становятся принципы уважения к личности, взаимоподдержка, взаимная ответственность, взаимовыручка, взаимопомощь.

Проверка эффективности разработанных педагогических условий проводилась в течение семи лет на основе мониторинга результатов экспериментального и контрольного коллективов (в условиях младшего и с переходом их в старший хор).

Анализ полученных данных (табл.1) позволил определить достоверные результаты повышения уровня культуры взаимодействия по следующим критериям: мотивация участия в творческой коллективной деятельности, осознание личной значимости и ценности взаимодействия, стремление и проявление взаимодействия.

Таблица 1

Сводные данные об уровнях развития культуры взаимодействия в детских хоровых коллективах

Показатели культуры взаимодействия	коллектив	Уровни (в %)		
		Низкий	Средний	Высокий
Мотивация участия в творческой коллективной деятельности	Э	36,5/5,9	41,6/37,8	21,9/56,3
	К	36,0/34,7	41,5/46,2	22,5/19,1
Осознание личной значимости и ценности взаимодействия	Э	46,7/13,5	29,7/32,9	23,6/53,6
	К	45,3/42,0	31,2/32,8	23,5/25,2
Стремление и проявление взаимодействия	Э	43,7/5,6	39,8/39,2	16,5/55,2
	К	45,3/45,2	33,8/39,5	20,9/15,3
Средний показатель	Э	42,3/8,3	37,0/36,6	20,7/55,1
	К	42,2/40,6	35,5/39,5	22,3/19,9

Так, нами отмечена положительная динамика числа участников творческого коллектива, проявивших низкий уровень культуры взаимодействия, что подтверждает необходимость реализации в работе с творческим коллективом выделенных нами условий.

Показатели характеризующие уровень культуры взаимодействия участников детского творческого (хорового) коллектива до и после эксперимента,

представлены в таблице 1 (*до* – числитель, *после* – знаменатель), где Э – экспериментальный коллектив, К – контрольный.

Сравнивая данные, полученные на начальном и заключительном этапе эксперимента, можно отметить следующее. Возросло число респондентов в экспериментальной группе, показавших высокий уровень осознания личной значимости и ценности взаимодействия (с 23,6% до 53,6%), изменилась направленность мотивации (вместо стремления к личному успеху стали доминировать мотивы достижения результатов в совместной деятельности). С 16,5 до 55,2% увеличилось количество с высоким уровнем стремления и проявления взаимодействия. Сократилось число респондентов с низким уровнем по всем показателям. Включение в содержание деятельности руководителя обоснований значимости культуры взаимодействия, практическая направленность деятельности на основе толерантности, взаимного уважения, взаимной поддержки, взаимного интереса к результату обусловили становление таких качеств, как ответственность за общее дело, уверенность в своих силах, коммуникативность, способность принимать решения и т.д.

В целом, показатель удовлетворенности деятельностью всего коллектива на формирующем этапе соответствовал «У» = 3,1% (на констатирующем - «У» = 2,8%).

Следует отметить, что в контрольной и экспериментальной группах наблюдалась почти одинаковая динамика по показателю «осознания личной значимости и ценности взаимодействия». Это свидетельствует о том, что участие в творческой деятельности влияет на осознание важности участия каждого в творческом коллективе. Респонденты отмечают чувство комфортности во взаимодействии – 97,7% (в контрольной – 92,3%).

Об этом можно судить и по изменению выборов: увеличилась группа «Звезды» (27,2%, было 7,2%), снизилась численность группы «Предпочитаемые» – 11,9% (43,8%), расширилась группа «Принятые» – 35,9% (15,6%), снизилась численность группы «Непринятые» – 23,8% (25,3%) и «Отвергнутые» – 1,2% (8,1%). Увеличился индекс сплоченности коллектива: на констатирующем этапе $S_p = 24,2\%$, на формирующем $S_p = 35,3\%$, что на 11,1% больше.

На основе содержательного анализа полученных данных, нами были сделаны выводы, что выделенные условия формирования культуры взаимодействия в творческом коллективе способствовали развитию в экспериментальной группе более высокого уровня готовности совмещать личные интересы и коллектива, выросла активность самопроявления, уважения к другим участникам коллектива. В целом стабилизировалось единство творческого коллектива.

Результаты проведенного исследования показали, что предложенный комплекс условий обеспечивает положительную динамику формирования культуры взаимодействия в детском творческом коллективе.

В заключении обобщаются основные результаты исследования, изложены основные выводы, намечены перспективы дальнейшего изучения проблемы.

1. На основе теоретических обобщений уточнены сущность и содержание понятия «культура взаимодействия в детском творческом коллективе» за счет выделения когнитивного, ценностно-мотивационного, деятельностного компо-

нентов.

2. Обоснован новый подход к формированию взаимодействия как сложному процессу создания на основе культуры общения воспитательного поля, обеспечивающего конструктивное изменение взаимодействия на основе сближения творческих интересов личности и коллектива; развитие каждого участника творческого коллектива через укрепление его позиции по отношению к другим, самому себе и в деятельности.

3. Разработана организационная модель деятельности руководителя детского творческого (хорового) коллектива, ориентированная на целенаправленную интеграцию специальной и педагогической компетенции и обеспечивающая становление пространства культурного взаимодействия в творческом коллективе.

4. Доказано, что становление творческого пространства способствует развитию конструктивных (развивающих) и реструктивных (поддерживающих) взаимодействий в детском хоровом коллективе в целях достижения качественного творческого (исполнительского) результата и формирования культуры взаимодействия его участников.

5. Описаны содержательные характеристики показателей и уровней сформированности культуры взаимодействия в детском хоровом коллективе (понимание смысла взаимодействия, мотивация к творческому взаимодействию, наличие эмпатии, стремление к взаимодействию в исполнительской деятельности, взаимопонимание и др.).

6. Раскрыты процессуальные аспекты поэтапного формирования культуры взаимодействия в детских творческих (хоровых) коллективах: педагогические ситуации, задания, приемы, способствующие организации общения внутри детского хорового коллектива и формированию культуры взаимодействия его участников. Разработаны психолого-педагогические рекомендации по работе с творческими коллективами.

7. Выявлены педагогические условия формирования культуры взаимодействия в детском творческом (хоровом) коллективе. Они включают: проектирование организационной модели деятельности руководителя, ориентирующей руководителей детских творческих коллективов на целенаправленную интеграцию специальной и педагогической компетенции; создание творческого пространства коллектива, поэтапно стимулирующего развитие потенциала личности ребенка посредством регламентирующего внутриколлективного взаимодействия на разных этапах развития коллектива; организацию деятельности детского творческого коллектива в соответствии с педагогическими принципами согласования индивидуального творчества каждого ребенка с коллективным творчеством детского сообщества, с учетом особенностей мотивации к эффективному взаимодействию на разных этапах развития коллектива.

8. Культура взаимодействия в детском творческом коллективе определена как связь субъектов творческого процесса, приводящая к качественным изменениям способ контактов и способствующая развитию творческого опыта, установлению и продлению отношений взаимного доверия, раскрытию личностных потенциалов и достижению эффективных результатов в совместной деятельности.

9. Положительная динамика формирования культуры взаимодействия в дет-

ском творческом (хоровом) коллективе подтвердила результативность и необходимость реализации выделенных педагогических условий.

В целом, результаты проведенного исследования подтвердили правомерность выдвинутой гипотезы.

Дальнейшее изучение может быть направлено на выявление уровня культуры взаимодействия на разных этапах образовательного процесса, на выявление возможностей педагогической компетентности в работе с семьей творчески одаренного ребенка.

Основные положения и результаты исследования представлены в 10 публикациях автора общим объемом 7,1 п. л.:

Статьи, опубликованные в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК РФ

1. Костогорова, М.В. Формирование профессиональной компетентности руководителя хорового коллектива // Вестник Бурятского Государственного университета. – 2011 – Вып. 1. – С. 50–53 (п.л. 0,4).

2. Костогорова, М.В. Вокально-хоровое пение как форма духовно-нравственного воспитания личности // Гуманитарный вектор. – 2011. – № 2 (26) – С. 154–157 (п.л. 0,4).

3. Костогорова, М.В. Детский хоровой коллектив как условие формирования культуры межэтнической толерантности // Омский научный вестник. – 2011. – № 3 (98). – С. 154–157 (п.л. 0,4).

Статьи в других журналах, научных, научно-методических сборниках, трудах и материалах конференций

4. Костогорова, М.В. Музыкально-эстетическое воспитание молодежи средствами вокально-хоровой деятельности // Восточно-Сибирская гос. акад. культуры и искусств в культурном пространстве восточной Сибири и Севера: материалы межрегион. круглого стола. – Чита: ЧитГУ, 2007. – С. 261–266 (п.л. 0,4).

5. Костогорова, М.В. Стимулирование творческой активности младших школьников в процессе реализации игровой педагогической деятельности // Молодежь в условиях социально-экономической трансформации общества: материалы регион. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Улан-Удэ: БГУ, 2007. – С. 357 – 362 (п.л. 0,3).

6. Костогорова, М.В. Компетентностный подход как основа профессиональной подготовки будущего руководителя хорового коллектива // Социальное партнерство как фактор развития современного образования: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Улан-Удэ: БГУ, 2010. – 189–191(п.л. 0,3).

7. Костогорова, М.В. Культурологический подход как основа педагогического сопровождения развития компетентности будущего руководителя хоро-

вого коллектива // Теория и практика гуманизации педагогического процесса. – Иркутск: ВСГАО, 2010. – Вып. 10. – С. 49 – 54 (п.л. 0,3).

8. Костогорова, М.В. Культура взаимодействия в творческом коллективе как научное понятие // Вестник Восточно-Сибирской гос акад. образования: науч.-метод. журнал. – Иркутск: ВСГАО, 2012. – Вып.16. – С. 47–51(п.л. 0,5).

9. Костогорова, М.В. Становление культуры взаимодействия в творческом коллективе // Вопросы образования и науки: теоретические и методические аспекты: сб. научн. трудов по материалам междунар. заочн. науч.-практ. конф. – Тамбов. – 2012. – Ч. 2. – С. 79 – 85 (п.л. 0,4).

10. Костогорова, М.В. Формирование культуры взаимодействия в детском творческом коллективе: методические рекомендации. / М. В. Костогорова. – Улан-Удэ: Издательство БНЦ СО РАН, 2013. – 57 с. (3,5 п.л.)

Подписано в печать 9.09.2013.
Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Способ печати оперативный.
Усл. печ. л. 1,2. Уч-изд. л. 1,2. Заказ № 09613. Тираж 100 экз.

Забайкальский государственный университет
672039 г. Чита, ул. Александро-Заводская, 30