

- grams of assistant training]. (In Russ.). Available at: [https://base.garant.ru/70480868/1a3794674ba91fb6f13d1885dca9f9e1/#friends%20\(nashe%20na%20tsifru%2054](https://base.garant.ru/70480868/1a3794674ba91fb6f13d1885dca9f9e1/#friends%20(nashe%20na%20tsifru%2054) (accessed 28.03.2024).
20. Sergacheva E.V. Istoriko-teoreticheskie predposylki i etapy razvitiya aspirantury v tekhnicheskom vuze [Historical and theoretical prerequisites and stages of development of postgraduate studies at a technical university]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2016, no. 6, pp. 490-498 (In Russ.).
21. Sklyarova T. V., Malyshev S.V. Spetsifika podgotovki kadrov vysshey kvalifikatsii v aspiranture s primeneniem sredstv informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologiy v Rossii i za rubezhom [Specifics of training highly qualified personnel in graduate school using information and communication technologies in Russia and abroad]. *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psikhologiya i pedagogika* [Bulletin of the Russian University of Friendship of Peoples. Series: Psychology and Pedagogy], 2021, vol. 18, no. 1, pp. 153-173. (In Russ.).

УДК 378.016:784

Doi 10.31773/2078-1768-2024-67-324-330

## МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ХОРОВОГО КОЛЛЕКТИВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ВУЗОВ КУЛЬТУРЫ

**Кокина Ольга Сергеевна**, преподаватель кафедры дирижирования и академического пения, аспирант кафедры педагогики, психологии и физической культуры, Кемеровский государственный институт культуры (г. Кемерово, РФ). E-mail: [olga\\_efimova\\_87@mail.ru](mailto:olga_efimova_87@mail.ru)

**Костюк Наталья Васильевна**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогики, психологии и физической культуры, проректор по научной и инновационной деятельности, член-корреспондент Академии педагогических и социальных наук, Кемеровский государственный институт культуры (г. Кемерово, РФ). E-mail: [kostuk1978@mail.ru](mailto:kostuk1978@mail.ru)

Приобщение к хоровому пению как одному из видов музыкального искусства способствует росту культуры личности и является средством повышения духовной культуры общества. Поэтому к профессионально-педагогической подготовке будущего руководителя хорового коллектива предъявляются особые требования и, в частности, к формированию его компетентности во время обучения в вузах культуры. В статье предлагается повысить эффективность образовательного процесса с помощью методов моделирования. Рассматриваются теоретические и практические основы моделирования образовательного процесса подготовки будущего руководителя хорового коллектива в образовательном пространстве вузов культуры. Обосновывается, что моделирование процесса подготовки будущего специалиста предполагает разработку компетентностной модели. В статье представлена схема формирования компетентностной модели студентов – будущих руководителей хорового коллектива. Подчеркивается, что при моделировании процесса подготовки будущих хормейстеров в образовательном пространстве вуза культуры следует учитывать не только требования ФГОС ВО, но и требования будущих работодателей, а также педагогические условия самого высшего учебного заведения. Отмечено, что компетентностная модель будущего выпускника предполагает не только овладение определенными универсальными, общепрофессиональными компетенциями, но и приобретение в рамках существующего образовательного пространства в вузах культуры необходимых профессиональных компетенций, отражающих особенности будущей профессиональной деятельности по руководству хоровым коллективом. Представленная модель будущего руководителя хорового коллектива может улучшить процесс подготовки компетентных выпускников в образовательном пространстве вузов культуры.

**Ключевые слова:** моделирование, руководитель хорового коллектива, образовательное пространство вузов культуры, компетентностная модель выпускника.

**MODELING THE PROCESS OF PREPARATION  
OF A FUTURE CHORAL DIRECTOR  
IN THE EDUCATIONAL SPACE OF CULTURAL UNIVERSITIES**

*Kokina Olga Sergeevna*, Instructor of Department of Conducting and Academic Singing, Postgraduate of Department of Pedagogy, Psychology and Physical Culture, Kemerovo State University of Culture (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: olga\_efimova\_87@mail.ru

*Kostyuk Natalya Vasilyevna*, Dr of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of Department of Pedagogy, Psychology and Physical Culture, Vice-rector for Research and Innovation, Corresponding Member of Academy of Pedagogical and Social Sciences, Kemerovo State University of Culture (Kemerovo, Russian Federation). E-mail: kostuk1978@mail.ru

Introduction to choral singing as one of the types of musical art contributes to the growth of personal culture and is a means of enhancing the spiritual culture of society. Therefore, special requirements are placed on the professional and pedagogical training of the future head of the choral collective and, in particular, on the formation of his competence during his studies at cultural universities. The article proposes to increase the effectiveness of the educational process using modeling methods. The theoretical and practical foundations of modeling the educational process of training the future head of a choral group in the educational space of cultural universities are considered. It is proved that modeling the process of training the future specialist involves the development of a competence model. The article presents a scheme for the formation of a competence model of students as future leaders of a choral group. It is emphasized, that modeling the process of training the future choirmasters in the educational space of the university of culture, it is necessary to take into account not only the requirements of the FSESHE, but also the requirements of future employers, as well as the pedagogical conditions of the higher educational institution itself; it is noted that the competence model of a future graduate assumes not only the mastery of certain universal, general professional competencies, but also the acquisition within the existing educational spaces in universities of culture of the necessary professional competencies, reflecting the peculiarities of future professional activity in the management of a choral group. The presented model of the future head of the choral collective can improve the process of training competent graduates in the educational space of cultural universities.

**Keywords:** modeling, head of a choral group, educational space of cultural universities, graduate competence model.

Моделирование как процесс в последние годы получило широкое распространение во всех сферах человеческой деятельности, в том числе в высших учебных заведениях культуры, подготавливающих будущих специалистов сферы культуры (в нашем случае – будущих руководителей хоровых коллективов), и в организациях, где выпускники будут осуществлять свою профессиональную деятельность. Проблема разработки модели будущего руководителя хорового коллектива в условиях образовательного пространства вузов культуры является важной и перспективной проблемой для теории и практики развития высшего образования в сфере культуры.

О. Н. Мухин так формулирует понятие моделирования: это «способ, процесс замещения

оригинала его аналогом (моделью) с последующим изучением свойств и поведения оригинала на модели» [4] И. В. Преображенская отмечает, что модель – это «искусственно созданный объект в виде схемы, который воспроизводит и отображает в более обобщенном и простом виде свойства, структуру, отношения, взаимосвязи между элементами этого объекта» [5, с. 16].

Общеизвестно, что образовательный процесс в России нацелен на реализацию федеральных государственных образовательных стандартов, методологической основой которых является компетентностный подход при обучении. Примечательно, что высшим учебным заведениям предоставлена определенная свобода при определении содержания вузовской основной образовательной

программы, обеспечивающей выпуск на рынок труда компетентных специалистов. В силу этого перед каждым вузом встает проблема разработки компетентностно-ориентированных вузовских образовательных программ. Не исключение и вузы культуры.

Как отмечается в литературе, «основополагающей процедурой при проектировании вузовской основной образовательной программы определенного направления и уровня подготовки выпускников является разработка компетентностной модели выпускника, гарантирующей потребность в выпускниках на рынке труда и актуальность предоставляемого в вузе высшего образования» [2, с. 25]. Именно поэтому так необходимы разработки компетентностной модели выпускников – будущих руководителей хорового коллектива.

Моделирование процесса подготовки будущего руководителя хорового коллектива предполагает с помощью разработанной компетентностной модели не только обучение выпускника овладению определенными знаниями, навыками и умениями, но и потребует переосмысления профессиональных компетенций с целью адаптации вузов культуры к технологическому циклу обучения.

Построение компетентностной модели образовательного процесса будущего руководителя хорового коллектива предполагает реализацию следующих этапов:

- построение модели профессиональной компетентности студента вуза культуры;
- выявление и описание необходимых профессиональных компетенций, которые должны быть приобретены в рамках существующего образовательного пространства в вузах культуры для достижения поставленной цели – выпуск компетентного и востребованного специалиста;
- разработка системы критериев и способа оценивания уровня сформированности компетенций будущего специалиста – руководителя хорового коллектива;
- выявление и описание педагогических условий при организации образовательного процесса в рамках существующего образовательного пространства в вузах культуры.

Формализованная компетентностная модель выпускника вуза должна иметь специфическое

наполнение, отражающее особенности конкретной рассматриваемой области профессиональной деятельности.

В основу построения такой модели должны закладываться компетенции, формирование которых предусмотрено Федеральным государственным образовательным стандартом по соответствующему направлению подготовки, в нашем случае – ФГОС ВО 53.03.05 «Дирижирование» [6]. Этот перечень компетенций должен дополняться и конкретизироваться с учетом пожеланий потенциальных работодателей, а также собственного опыта разработчика модели.

В частности, модель предметной области «Руководитель хорового коллектива» должна содержать перечень компетенций индивида, необходимых для решения конкретного класса задач, составляющих его профессиональную деятельность в этой области. Модель профессиональной компетентности будущего руководителя хорового коллектива должна включать и содержательную базу оценивания уровня сформированности целевых компетенций обучающихся, что тем самым создает наглядную основу для формализованного описания компетентностной модели процесса обучения по этому направлению подготовки.

Речь идет о развитии творческой составляющей профессиональной компетентности будущего руководителя хорового коллектива. М. В. Костогорова компетентность руководителя хорового коллектива рассматривает как «интегративное динамично развивающееся новообразование в структуре личности будущего специалиста, которое представляет собой совокупность профессиональных и психолого-педагогических знаний, организаторских умений и готовности независимо и самостоятельно действовать в работе с хоровым коллективом любого типа» [3, с. 51].

Значимость обучения заключается в воспитании у будущих руководителей хора потребности анализировать и понимать художественную ценность музыки, что способствует совершенствованию их профессиональных способностей и развитию духовно-нравственных качеств. Особые условия деятельности будущих руководителей хоров предполагают определенные профессиональные навыки и умение их использовать во взаимодействии с хорами.

Предлагаем общую схему формирования компетентностной модели студентов – будущих

руководителей хорового коллектива (см. рисунок в Приложении).

Разрабатываемая нами компетентностная модель студентов – будущих руководителей хорового коллектива представлена последовательной совокупностью взаимосвязанных элементов и блоков (целевой, содержательно-технологической, диагностико-результативной), обеспечивающих процесс обучения и формирования профессиональной компетентности будущих руководителей хорового коллектива на основе единства образовательного процесса.

Как видно из схемы, основой для разработки компетентностной модели выпускника в рамках проектирования вузовской основной образовательной программы являются:

- государственные требования к образованию в вузах (нормативные акты в сфере образования, сформулированные в законах и ФГОС ВО);
- требования работодателей, не всегда, но в основном сформулированные в профессиональных стандартах.

Учет этих требований при формировании компетентностной модели будущих руководителей хорового коллектива позволит построить конкурентоспособную модель для будущей адаптации выпускника на рынке труда.

По нашему мнению, при формировании компетентностной модели будущих руководителей хорового коллектива во время обучения в вузе обязательным элементом является обеспечение педагогических условий в образовательном пространстве вузов культуры, которые также необходимы для реализации разработанной модели. Педагогические условия являются содержательным компонентом, который оказывает влияние на компетентность студента, через педагогические условия происходит организация образовательного процесса в вузе.

Охарактеризуем содержательное наполнение каждого блока при формировании компетентностной модели студентов – будущих руководителей хорового коллектива в образовательном пространстве вузов культуры.

Целевой блок выполняет ориентационную и регулятивную функции модели, ориентируя студентов на достижение прогнозируемого результата. Данный блок включает в себя цель, которая выступает системообразующим компонентом.

Компоненты в содержательно-технологическом блоке модели – это собственно перечень компетенций будущего руководителя хоровых коллективов, а также педагогические средства, способствующие формированию и совершенствованию этих компетенций.

Согласно федеральным государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования, компетенции подразделяются на универсальные, общепрофессиональные и профессиональные.

В состав компетенций в структуре компетентностной модели будущего руководителя хоровых коллективов включены следующие универсальные для всех специалистов, имеющих высшее образование, компетенции (УК-1... УК-10):

- общекультурные компетенции (ценности и традиции национальной культуры и т. п.)
- интеллектуальные компетенции (владение культурой мышления, методами обобщения и анализа информации и т. п.);
- субъективные компетенции (возможности постановки целей и выбора путей ее достижения, работы в команде и т. п.).

Общепрофессиональные и профессиональные компетенции, которые должны быть включены в компетентностную модель студентов – будущих руководителей хорового коллектива – это компетенции, необходимые для работы в сфере музыкального и хорового искусства. Руководителю хорового коллектива необходимо иметь должный уровень педагогического и исполнительского мастерства, быть грамотным и образованным. «Требования к профессиональным компетенциям меняются и совершенствуются, но цель остается – она неразрывно связана с творчеством» [1, с. 626].

Так, например, к общепрофессиональным компетенциям относятся способности понимать специфику музыкальной формы и музыкального языка, воспроизводить музыкальные сочинения, записанные традиционными видами нотации. Руководителю необходимо уделять внимание разработке новых эффективных методов и приемов работы с хоровым коллективом, знать педагогические и психологические принципы работы с участниками коллектива, понимать их психологию и др. Будущий руководитель хорового коллектива должен быть готов к самостоятельной

профессиональной деятельности, развивать способности оперирования массивными объемами, в том числе и в смежных отраслях, участвовать в работе проектных команд, реализовывать профессиональные решения и обсуждения сложных задач и проблем.

Среди профессиональных компетенций можно выделить способность дирижировать любительскими (самодельными) и учебными хорами, проводить репетиционную работу с творческими коллективами, солистами и др.

На схеме содержательно-технологическом блок представлен в общем виде. Но именно этот блок включает этапы работы, направленные на:

- определение и последующую корректировку содержания обучения в ходе мониторинга;
- определение структуры, содержания и перечня профессиональных компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;
- выбор средств формирования профессиональных компетенций;
- конструирование учебных планов, программ;
- корректирующие мероприятия.

Диагностико-результативный блок является итоговым, выполняет диагностическую, мониторинговую функции, содержит критерии, показатели и уровни формирования компетентностной модели студентов – будущих руководителей хорового коллектива в образовательном процессе. Научно обоснованный выбор критериев предполагает трактовку системы показателей, оценивающих результат обучения и уровень освоения формируемых компетенций.

Моделирование процесса подготовки будущего руководителя хорового коллектива в образовательном пространстве вузов культуры осуществляется постепенно. Безусловно, будущий руководитель хорового коллектива должен быть увлеченной творческой натурой, которая стремится передать участникам коллектива любовь к музыке, развить их творческие задатки, обладать широким профессиональным кругозором, эрудицией, мастерством. В процессе обучения у студентов реализуется потребность в аналитическом постижении художественной практики музыкального искусства вообще и хоровой культуры в частности.

Достижениями студентов в развитии профессиональных качеств являются:

- понимание стилистических особенностей личного почерка композитора;
- освоение жанровой специфики хорового произведения;
- осознание смыслового значения художественных образов;
- анализ функционального развития звуков в структуре хора в произведении, то есть углубленное понимание стабилизирующих и дестабилизирующих механизмов звуковой композиции, постоянства и изменчивости ее функций;
- изучение логики звуковой структуры и семантики гармонических средств хоровых произведений.

Моделирование процесса подготовки будущего руководителя хорового коллектива в образовательном пространстве вузов культуры в первую очередь определяется целью – управлять хором, что зависит от уровня развития творческих, управленческих и педагогических способностей будущих руководителей хора. Речь, конечно же, идет об исполнительских способностях, которые оцениваются на основе умения реализовать систему навыков невербального общения для выполнения музыкальных приемов в особом художественном пространстве сцены. Успех этой задачи обусловлен ранним формированием материальной природы языкового сознания у будущего руководителя хора. Кроме того, этот этап включает в себя также обучение и оценку профессиональных компетенций в управленческой части. Для развития функции управления важно приобрести навыки организации и координации сквозной работы в различных условиях.

Таким образом, моделирование процесса подготовки будущего руководителя хорового коллектива предполагает овладение определенными знаниями, навыками и умениями. Эту профессиональную подготовку будущие хормейстеры приобретают в большей степени во время обучения в вузе. Процесс моделирования подготовки будущих хормейстеров в образовательном пространстве вуза культуры зависит от определенных условий и компетенций, которые были сформулированы и представлены в общей схеме компетентностной модели.



Исходной информацией для разработки компетентностной модели выпускника в рамках проектирования вузовской основной образовательной программы явились федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, учет профессиональных стандартов будущей работы по специальности; определение актуальных компетенций в заявленном перечне компетенций выпускника (универсальных, общепрофессиональных и профессиональных специализированных).

В заключение отметим, что моделирование процесса подготовки будущих хороших руководителей в образовательном пространстве вуза культуры включает постановку целей творческих

задач, проектирование и организацию учебных процессов, понимание профессионального поведения, оценку результатов и самооценку творческой деятельности. Именно такого рода практическая деятельность определяет саморазвитие и самореализацию личности студентов. Важно развивать самостоятельность, самоконтроль и самооценку процесса и результатов освоения основных и дополнительных образовательных программ, данное развитие зависит от потребности будущего руководителя хорового коллектива в самоподготовке и совершенствовании, постоянного желания учиться. Иногда именно эта способность имеет решающее значение для успеха дальнейшей деятельности.

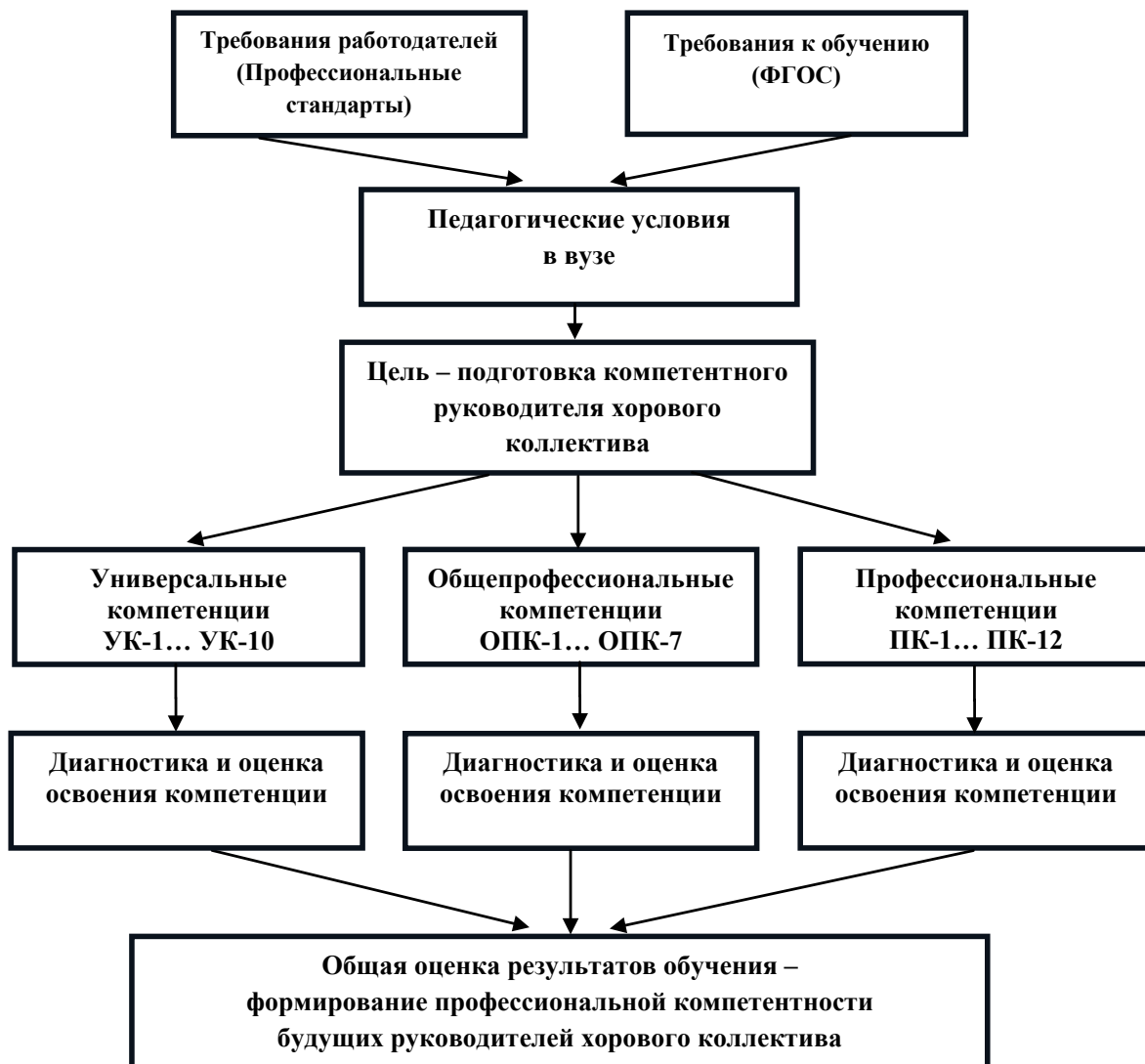
#### Литература

1. Долгушева И. Э., Беккер И. Л. Компетентный подход как теоретическая и организационная основа современного образования // Известия ПГПУ имени В. Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 626–630.
2. Данилов А. Н., Лобов Н. В., Столбов В. Ю., Столбова И. Д. Компетентностная модель выпускника: опыт проектирования // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 6. – С. 25–33.
3. Костогорова М. В. Формирование профессиональной компетентности руководителя хорового коллектива // Вестник Бурятского государственного университета. – 2011/1. – С. 50–54.
4. Мухин О. И. Моделирование систем [Электронный ресурс]. – URL: <https://stratum.ac.ru/education/textbooks/modelir/lection01> (дата обращения: 22.05.2024).
5. Преображенская И. В. Педагогические условия оценки сформированности компетенций // Образование и образованный человек в XXI веке. – 2013. – № 4. – С. 15–19.
6. ФГОС 53.03.05 Дирижирование: Приказ Минобрнауки России от 14.07.2017 № 660 (ред. от 08.02.2021) [Электронный ресурс]. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-53-03-05-dirizhировanie-660/?ysclid=lwhzlc6j1w238917207> (дата обращения: 22.05.2024).

#### References

1. Dolgusheva I.E., Bekker I.L. Kompetentnostnyy podkhod kak teoreticheskaya i organizatsionnaya osnova sovremennogo obrazovaniya [Competence-based approach as a theoretical and organizational basis of modern education]. *Izvestiya PGPU imeni V. G. Belinskogo [Proceedings of PSPU named after V.G. Belinsky]*, 2011, no. 24, pp. 626-630. (In Russ.).
2. Danilov A.N., Lobov N.V., Stolbov V.Y., Stolbova I.D. Kompetentnostnaya model' vypusknika: opyt proektirovaniya [Competency model of a graduate: design experience]. *Vysshee obrazovanie segodnya [Higher education today]*, 2013, no. 6, pp. 25-33. (In Russ.).
3. Kostogorova M.V. Formirovanie professional'noy kompetentnosti rukovoditelya khorovogo kolektiva [Formation of professional competence of the leader of a choir]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of the Buryat State University]*, 2011/1, pp. 50-54. (In Russ.).
4. Mukhin O.I. *Modelirovanie sistem [Modeling of systems]*. (In Russ.). Available at: <https://stratum.ac.ru/education/textbooks/modelir/lection01> (accessed 22.05.2024).
5. Preobrazhenskaya I.V. Pedagogicheskie usloviya otsenki sformirovannosti kompetentsiy [Pedagogical conditions for assessing the formation of competencies]. *Obrazovanie i obrazovannyi chelovek v XXI veke [Education and the educated person in the 21st century]*, 2013, no. 4, pp. 15-19. (In Russ.).
6. *FGOS 53.03.05 Dirizhировanie: Prikaz Minobrnauki Rossii ot 14.07.2017 № 660 (red. ot 08.02.2021) [Federal State Educational Standard 03/03/05 Conducting: Order of the Ministry of Education and Science of Russia dated 07/14/2017 No. 660 (as amended on 02/08/2021)]*. (In Russ.). Available at: <https://fgos.ru/fgos/fgos-53-03-05-dirizhировanie-660/?ysclid=lwhzlc6j1w238917207> (accessed 22.05.2024).

## ПРИЛОЖЕНИЕ



*Схема формирования компетентностной модели выпускника  
(The scheme of formation of the graduate's competence model)*