

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Чернецький Ю.О. – доктор соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціально-реабілітаційних технологій Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Сейко Н.А. - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальних технологій Житомирського державного університету ім. І. Франка.

Ананьєв В.Л. – кандидат соціологічних наук Центру соціологічних та політичних досліджень Білоруського державного університету (м. Мінськ, Білорусь).

Остенда А. – PhD., Вища технічна школа в Катовіце (м. Катовіце, Польща).

Шафранова К.В. — кандидат економічних наук, директор Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Бородіна О.С. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціально-реабілітаційних технологій Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Гусаревич О.В. – кандидат наук з фізичного виховання та спорту, доцент кафедри соціально-реабілітаційних технологій Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Карпенко С.В. – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та туризму Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Кузьменко В.Й. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціально-реабілітаційних технологій Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Кулик Л.П. – кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту та туризму Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

Панченко Т.М. – кандидат біологічних наук, доцент кафедри соціально-реабілітаційних технологій Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ “Університет “Україна”.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Житомирського економіко-гуманітарного інституту ВНЗ
“Університет “Україна”,
протокол №8 від 19.03.2020 р.*

Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 23 березня 2020 року. – Житомир: ПП “ДжіВіЕс”, 2020. – 155 с.

Розглядаються проблеми та напрями формування життєвих стратегій молоді з особливими потребами, соціально-педагогічні чинники соціалізації особистості в умовах суспільної трансформації, теоретичні та практичні аспекти фізичної реабілітації, сучасний стан і перспективи розвитку національної економіки України.

Матеріали представлені методом прямого відтворення тексту, що був наданий авторами, які несуть відповідальність за його достовірність, зміст і стилістику, за правильне цитування джерел та посилання на них. Редакція може не поділяти точку зору авторів.

створення «копій», пошуку і зберігання, забезпечення доступу, організації роботи не з самими документами, а з їх електронними копіями тощо; медицина (бази знань, методики операцій, каталоги ліків тощо); штучний інтелект (упровадження елементів штучного інтелекту в системи мультимедіа); системи розпізнавання мови ще більш розширюють діапазон взаємодії з комп'ютером [1, с. 94-95].

В українській практиці використання мультимедійних технологій стикається з певними складнощами, викликаними різними причинами. Одна з найпоширеніших причин пов'язана з проблемою технічної оснащеності ЗВО дорогими мультимедійними системами, необхідними для повноцінного навчання студентів. Інша проблема пов'язана з недостатньо вивченістю даної наочної області внаслідок її новизни, а також стрімкого розвитку мультимедіа-технологій. При цьому важливо враховувати доведену численними дослідженнями тезу про перенесення студентами досвіду власної участі в різних видах діяльності в майбутню професійну діяльність. Сьогодні у вищій школі найширшого розповсюдження отримали лекції-презентації, які, на жаль, зводяться до подання тексту, в кращому випадку схем і таблиць, на проекційному екрані. Лише в поодиноких випадках зміст матеріалу розгортається як повноцінна візуальна комунікація. На семінарських і практичних заняттях також найчастіше відтворюється інформація репродуктивного плану. Епізодично використовуються такі форми проведення семінарів, як дискусії, дебати, опонування доповідей, рецензування рефератів, виступи з доповідями, що супроводжуються презентаціями, які переважно мають текстовий характер.

Проте сучасні студенти вміють створювати сучасний візуальний ряд. Але ці вміння отримані найчастіше в ході позанавчальної діяльності, хобі, захоплень, тому студенти, володіючи візуальною мовою, не завжди можуть оцінити і спрогнозувати результат візуального сприйняття цієї мови дітьми, а саме в цьому полягає педагогічний потенціал візуальної комунікації.

Виділені проблеми підготовки студентів до створення та використання новомедійних візуальних комунікацій вимагають проектування навчальних планів, програм, навчально-методичних посібників з урахуванням нового контексту освіти, зміни технологій професійного навчання і виховання.

Однак виклики часу припускають зміни не стільки змісту та інструментарію педагогічної діяльності, скільки мислення педагога. Сутність і мета нової освіти – це розвиток загальних особистісних здібностей людини, набуття нею універсальних способів діяльності та мислення. Бачення компетентності фахівця для XXI ст. має ґрунтуватися на розвитку інтеграційних і аналітичних здібностей людини, до числа яких належить професійно-педагогічне мислення. Природно, що освіта, яка є ведучим фактором у розвитку та підсиленні інтелектуального потенціалу будь-якої країни, виявилася у епіцентрі процесів інформатизації. А методи навчання та створення професійних засобів мультимедіа для подальшого використання їх у розвитку та процесі популяризації новітньої освіти може сприяти формуванню професійної направленості сучасної молоді, вихованню її свідомості, смаку, потреби в спілкуванні.

Новомедійні візуальні комунікації вивчаються сьогодні в різних аспектах: соціокультурному, рекламному, економічному, PR та ін. Однак вони мають потужний педагогічний потенціал, який вимагає свого аналізу і осмислення. В умовах надлишку візуальних образів у сучасних студентів, котрі взаємодіють із ними в постійному режимі через засоби мас-медіа, викладачу необхідно формувати візуальну грамотність, забезпечити адекватне сприйняття візуальної інформації, критичне до неї ставлення, вміння створювати самому і вчити створювати візуальні контенти, володіти візуальною мовою. Вирішення цих завдань неможливе без розвиненого творчого педагогічного мислення сучасного педагога.

Список використаної літератури

1. Грищенко В.І. Мультимедіа в освіті та культурі. Культурно-мистецьке середовище: творчість та технології: збірник матеріалів Сьомої Міжнародної науково-творчої конференції, м. Київ, 9 квітня 2014 р. Київ: НАКККиМ, 2014. С. 93-96.
2. Концепція розвитку педагогічної освіти. Затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 1 липня 2018 р. № 776. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/17105>
3. Литвиненко О.О. Концептуалізація поняття «мультимедіа» на основі соціокомунікативного підходу. Вісник Харківської державної академії культури: збірник наукових праць. Вип. 31 / Харк. держ. акад. культури; відп. ред. В.М. Шейко. Харків: ХДАК, 2010. С. 181-190.

Кифенко Анна Миколаївна

к.пед.н., викладач Університетського коледжу,
Київського університету імені Бориса
Грінченка

ОРГАНІЗАЦІЙНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ МУЗИЧНО-СЛУХОВОЇ АКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА В НАВЧАЛЬНОМУ ХОРОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Методична система формування музично-слухової активності майбутніх учителів музичного мистецтва охоплює низку практичних форм, методів та засобів музичного виховання. Формування музично-слухової є планомірний та педагогічно обґрунтований процес. Дослідження науково-педагогічних засад розвитку активного музичного слуху студентів дало змогу розробити методику цілеспрямованого й поетапного формування музично-слухової активності майбутніх учителів музичного мистецтва в навчальному хоровому колективі.

Навчальний хоровий колектив – це повноцінна ланка комунікаційного процесу, що передає інформацію та гіпотетично змінює її. Проблеми професійної діяльності диригентів хорових колективів завжди були в полі зору відомих музикантів-педагогів, диригентів, мистецтвознавців вітчизняних (Н. Бабіченко, А. Козир, З. Корінець,

І. Маркевич, К. Ольхов, О. Поляков Т. Смирнова та ін.) та зарубіжних (Л. Бочкарьов, Г. Єржемський, Дж. Кахідзе, Р. Кофман, В. Петрушин, В. Ражніков, П. Сікур та ін.).

Метою даної публікації є висвітлення комплексу основних методів формування музично-слухової активності майбутніх учителів музичного мистецтва навчального хорового колективу.

При розробці методики ми виходили з розуміння музично-слухової активності як *інтегрованого психофізіологічного акту, який характеризується взаємозв'язком фізіологічних, емоційних, вольових, інтелектуальних і мотиваційних компонентів діяльності особистості.*

Особливістю розробленої методики є формування хорових навичок вокально-хорової діяльності, з опорою на взаємозв'язок слухового контролю, внутрішньо-слухового уявлення та вокального відтворення.

З огляду на це основними завданнями, що вирішуються в навчальному процесі є: формування алгоритму акустично-фізіологічних дій вокально-хорової діяльності, що забезпечує активність музичного слуху; активізація музично-слухового контролю як засобу повноцінного творчо-виконавського втілення; розвиток здатності до самостійної мотиваційно-ціннісної вокально-хорової діяльності.

Ефективність формування музично-слухової активності залежить від методів, за допомогою яких керівник хору формує та розвиває вокально-хорові навички співаків, здійснює процес передачі вокально-педагогічного досвіду [6, с. 250].

«Метод (з грец. шлях дослідження чи пізнання) – спосіб організації практичного й теоретичного освоєння дійсності, зумовлений закономірностями об'єкта, що розглядається» [1, с. 57]. Методом формування музично-слухової активності можна вважати спосіб організації взаємопов'язаної діяльності керівника хору та співаків навчального хорового колективу, спрямованої на практичне засвоєння й теоретичне осягнення засад вокально-хорового виховання, тобто – спосіб, за допомогою якого керівник передає, а хористи засвоюють теоретичні знання, вокально-практичні уміння й навички.

На сьогодні в вокальній педагогіці існує низка методів розвитку вокально-інтонаційної культури. Р. Юссон, основні методи виховання співацького голосу, класифікує так:

- метод прямого впливу на м'язовий апарат;
- методи впливу на тембр голосу шляхом забарвлення голосних;
- методи фіксації внутрішніх відчуттів;
- методи вольових наказів та емоційних станів;
- метод слухових впливів [6, с. 260].

А. Менабені класифікувала методи розвитку співацького голосу на пояснювально-ілюстративний та репродуктивний. В. Ємельянов, поряд з класичними методами (концентричним, інструментальним та фонетичним) виділяє фонопедичний метод. Д. Огороднов – алгоритмічний метод розвитку голосу.

Головним завданням керівника хорового колективу є правильність та доцільність добору методів навчання. За В. Галузник, добираючи методи навчання, слід враховувати: «загальну мету виховання та принципи дидактики; особливості методики викладання конкретної дисципліни; рівень підготовленості; матеріальну забезпеченість навчального закладу та ін..» [4, с. 112].

Методика формування музично-слухової активності базується на застосуванні наукових методів, а саме:

- *метод емоційної драматургії*, застосовується з метою формування в студентів їхньої сценічно-образної культури, розвитку інтерпретаційних умінь, вокальної техніки, акторської майстерності;
- *метод моделювання педагогічних ситуацій* – спрямований на активізацію студентів до самоаналізу, самооцінки та саморозвитку, готує майбутніх педагогів до співпраці з учнями на основі діалогічної взаємодії;
- *метод формування частотного словника*. Даний метод передбачає освоєння мелодичних і гармонічних поєднань, найбільш уживаних в ладовій структурі;
- *функціонально-діловий метод*. У функціонально-діловому методі переважає емоційно-методичний стиль із використанням різних вокальних методів (концентричного, фонетичного, пояснювально-ілюстративного в поєднанні з репродуктивним);
- *метод нейролінгвістичного програмування* – це використання слів, трансформованих у певну метафоричну форму. Сутність даного методу полягає в тому, щоб за допомогою системи символів розбудити неусвідомлені асоціації, що примушують особистість змінити програму поведінки.

Одним із вагомих методів формування музично-слухової активності вступає *метод педагогічного впливу*. Важливу роль у розвитку позитивної мотивації в студентів до хоровому співу грає сам педагог, його інтелектуальний, професійний розвиток, його моральні якості, його манера говорити, спілкуватися зі студентами. Високий авторитет керівника, досягається знаннями, хорошою роботою й активною участю в житті колективу.

Отже, організаційні методи формування музично-слухової активності майбутніх учителів музичного мистецтва в навчальному хоровому колективі – це всі способи педагогічного та науково-обґрунтованого впливу, які базуються на організації професійної діяльності керівника хору та учасників навчального хорового колективу, спрямовані на практичне засвоєння й теоретичне осягнення засад вокально-хорового виховання.

Список використаної літератури

1. Гончаренко С. Український педагогічний словник. - Київ : Либідь, 1997. - 374 с.
2. Емельянов, В. В. Развитие голоса. Координация и тренинг [Текст] / В. В. Емельянов. Серия Мир медицины. - СПб.: Лань, 2000. - 192 с.
3. Кузнецов Ю.М. Квазігармонійність співочого голосу.// Збірник наукових праць першого міжнародного міждисциплінарного конгресу «Голос». М., 2007 - С. 7-12.
4. Педагогіка : Навч. посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти / М.М. Фіцула. - Тернопіль : «Навчальна книга-Богдан», 1997. - 192 с. -ст45

5. Педагогіка: Навч. посібник /В.М.Галузьяк, М.І.Сметанський, В.І.Шахов. – 3-є вид., випр. і доп. – Вінниця: ДП «Державна картографічна фабрика», 2006. – 400с.

6. Юссон Р. Певческий голос: исследование основных физиологических и акустических явлений певческого голоса / Р. Юссон ; пер. с фр. Н. А. Вербовой. - М. : Музыка, 2004. - 262 с.

Красвський Максим Миколайович

студент 1 курсу магістратури Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

Науковий керівник: Селезньова Ольга Миколаївна

доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри соціально-гуманітарних наук та права Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ МОЛОДІ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНИХ УМОВАХ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

При характеристиці сучасної соціально-економічної ситуації України неможливо обійти увагою проблему трудової міграції населення, а особливо молоді віком від 18-25 років. Певним чином ця тенденція породжена таким фактором, як лояльність вітчизняної законодавчої бази, що почала формуватися після оголошення незалежності в Україні і значною мірою полегшила виїзд громадян України закордон. Ключовим моментом у даному ракурсі став ухвалений Верховною Радою України 21 січня 1994 року закон України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» [1], що надав гарантії правам громадян на вільний виїзд за кордон та повернення в Україну.

Згідно проекту Закону України «Про основні засади державної міграційної політики» [2] трудова міграція – це переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою виконання робіт, надання послуг на платній основі чи провадження будь-якого виду підприємницької діяльності, не забороненого законодавством держави працевлаштування, за умови, що особа має на це відповідний дозвіл державного органу.

Відповідно якщо на початку 1990-х років виїзд з метою працевлаштування закордон були поодиноким явищем, то сьогодні трудова міграція набуває масового характеру.

Так, за даними Міністерства соціальної політики обсяги офіційно зареєстрованих трудових мігрантів зростають: у 1996 вони становили 12 тис. осіб, 2002 року уже становлять 41 тис. осіб, у 2011 році 1 млн осіб, а станом на 2019 рік на постійній основі за кордоном працює 3,2 млн громадян України, а в окремі періоди – від 7 до 9 млн осіб [3].

При цьому відбувається помолодшання української еміграції, яке, на мою думку, пов'язане із такими причинами:

- 1) контракти українських вищих навчальних закладів з іноземними підприємствами, що допомагають студентам працевлаштуватись на сезонні роботи закордоном;
- 2) через так зване «об'єднання сімей», коли до батьків, які тривалий час працюють закордоном приєднуються діти;
- 3) збільшення кількості громадян, які виїжджають закордон з освітньою метою.

Також важливим чинником для трудової міграції являється ємкий ринок праці країн Європейського Союзу і зростання попиту на працю для іноземців. Відмітимо, що росту кількості трудових мігрантів посприяли і події 11 червня 2017 року, коли набула чинності угода про безвізовий режим України з Європейським Союзом, що дозволила українцям без попереднього звернення до посольства з метою отримання дозволу перетинання міждержавного кордону з країнами Європейського Союзу (крім Ірландії) перебувати у країнах Європейського Союзу з туристичною, діловою чи сімейною метою на термін до 90 днів у 180-денний період [4].

Разом з тим, наприклад, законодавство Республіки Польщі передбачає, що громадяни, які перетнули кордон у рамках безвізу мають право працевлаштуватися. Це дозволяє українцям, приїхавши у Польщу, самим знайти вакансію і отримати необхідні документи для працевлаштування. Для інших країн Європейського Союзу для працевлаштування за кордоном потрібно дотримуватись певних вимог.

Ще одним фактором, що мотивує молодь працювати за кордоном є велика різниця заробітної плати в Україні у порівнянні з країнами реципієнтами. Приміром, у Польщі мінімальна заробітна плата становить нетто 1920 злотий (11577 грн) [5], у Німеччині нетто 1473 євро (42569 грн) [6], натомість в Україні мінімальна заробітна плата (без урахування обов'язкових платежів) 4723 грн, а середня становить (без урахування обов'язкових платежів) 10727 грн, що робить роботу закордоном привабливою навіть при отриманні мінімальної зарплатні. При цьому цінова різниця на продовольчі товари не є суттєвою при їх кращій якості, а житлом зазвичай забезпечує роботодавець за мінімальну орендну плату.

В Україні ж для молодого спеціаліста отримати гідну роботу зі схожою зарплатнею достатньо важко в умовах конкурентного середовища на ринку праці через незначний досвід. Це змушує молодь шукати інші шляхи для забезпечення власних потреб.

Загострення політичних протиріч та соціально-економічна криза також посприяла збільшенню кількості мігрантів, особливо, коли купівельна спроможність гривні сильно зменшилась у порівнянні з іноземною валютою, при зростанні цін на товари та на землю.

До негативних наслідків трудової міграції молоді відносимо:

- 1) зменшення кількості реального населення працездатного віку в Україні;