

УДК 378.147

DOI <https://doi.org/10.32782/ART/2025-1-11>

ДО СУТНОСТІ ФЕНОМЕНУ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИКА ДИТЯЧОГО ТВОРЧОГО КОЛЕКТИВУ

Лю Кесінь

аспірантка факультету мистецтв імені Анатолія Авдієвського
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова
ORCID ID: 0009-0005-6115-1464
e-mail: 346965205@qq.com

У статті розглядається психолого-педагогічний вимір вибору індивідуального стилю керівництва дитячим творчим колективом. Метою статті є виокремлення в контексті теоретичних досліджень управлінської діяльності чинників, які є сутнісними для формування індивідуального стилю керівництва саме дитячим творчим колективом. Індивідуальний стиль керівництва зіставляється з поняттям стилю керівництва в контексті управлінської (менеджерської) діяльності. Показано, що стрижневими чинниками, які визначають результативність індивідуального стилю керівництва є характер мотивації учасників колективу і панівна психологічна атмосфера, яка сприяє/не сприяє його успішній діяльності. Розглянуто різні стилі керівництва в проекції на дитячий творчий колектив як цілісний соціальний організм. Орієнтиром для вибору оптимального стилю керівництва визначається суб'єктність кожного учасника колективу на засадах партнерства, яка стосується спільного творчого успіху і можливості індивідуально творчого самовираження. Виокремлюються індикатори оптимального індивідуального стилю керівництва дитячим колективом для творчого успіху (особистісна гнучкість і мобільність у виборі способів комунікації, спрямованість на підтримку індивідуальних творчих проявів використання потенціалу кожного суб'єкта, створення позитивних орієнтирів творчого процесу) та вимоги до особистісних рис керівника і його професійної підготовленості (цінності і пріоритети у ставленні до вихованців і до мистецтва; здатність до лідерства в поєднанні з міжособистісними комунікативними вміннями; усвідомлена потреба керування власною індивідуальністю; комплекс фахових компетентностей – психолого-педагогічних та мистецьких; володіння інформаційними технологіями для комунікації та мистецької творчості тощо).

Ключові слова: керівник дитячого творчого колективу, феномен індивідуального керівництва, особистісні риси керівника, мотивація, психологічна атмосфера.

TO THE ESSENCE OF THE PHENOMENON: INDIVIDUAL STYLE OF THE HEAD OF A CHILDREN'S CREATIVE TEAM

Liu Kexin

Drahomanov Ukrainian State University

The article deals with the psychological and pedagogical dimension of choosing an individual leadership style for a children's creative team. The purpose of the article is to identify, in the context of theoretical studies on management activity, the factors essential for forming an individual leadership style for a children's creative team. The individual leadership style is compared with the concept of leadership style in the context of administrative (managerial) activity. It is shown that the pivotal factors that determine the effectiveness of an individual leadership style are the nature of motivation of team members and the prevailing psychological atmosphere that contributes/not contributes to its successful activity. The article considers different leadership styles in the projection on a children's creative team as an integral social organism. The guideline for choosing the optimal leadership style is the subjectivity of each team member on the basis of partnership, which concerns the joint creative success and the possibility of individual creative expression. Indicators of the optimal individual style of leadership of a children's collective for creative success (personal flexibility and mobility in choosing communication methods, focus on supporting individual creative manifestations of the use of the potential of each subject, creating positive guidelines for the creative process) and requirements for the personal traits of the leader and his/her professional training (values and priorities in relation to pupils and art; ability to lead in combination with interpersonal communication skills) are allocated.

Key words: head of a children's creative team, phenomenon of individual leadership, personal traits of the head, motivation, psychological atmosphere.

Постановка проблеми. Не потребує доказів, що успішна діяльність будь-якого колективу залежить умілим керівництвом лідера, який є професіоналом в обраній галузі і до того ж розуміє і підтримує саморозвиток і прояв ініціативності, креативності кожного члена колективу. У тому що стосується дитячого творчого колективу, зокрема мистецького виконавського (музичного, театрального, хореографічного) вимоги «бачити» кожного посилюються в сучасному освітньому процесі, який відбувається в стрімко змінюваних умовах, особливо у зв'язку з цифровізацією життя загалом, поступового вкорінення і збільшення частки дистанційної комунікації, а отже пропорційного зменшення й нівелювання міжособистісної комунікації. Сучасні темпи життя як раз сприяють такому нівелюванню. Саме тому зростають вимоги до керівника дитячого творчого колективу і до професійного саморозвитку, і до вибору стилю керівництва колективом, що по суті дорівнює стилю спілкування, підтримання міжособистісної комунікації. Власне в такому ракурсі вибір індивідуального стилю керівництва є складовою професійного саморозвитку керівника, що має інтегрувати суто фахові риси і досягнення (в музичному, хореографічному, режисерському або акторському тощо напрямках) і психолого-педагогічні досягнення. Передусім йдеться про посилення уваги керівника до поглиблення психологічних знань, розвитку педагогічної спостережливості, здатності адаптуватися до змінюваних запитів сучасних дітей як у мистецтві, так і у стосунках з іншими людьми, у вимогливості до себе, у потребі в розумінні з боку дорослих, у їхніх вимогах до авторитету педагога тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Цілком очевидно, що конкретизація сутності феномену індивідуального стилю керівництва творчим художнім колективом, зокрема й дитячим, у сучасному мистецько-освітньому просторі міститься на перетині його психолого-педагогічного та естетико-мистецтвознавчого вимірів. Так само зрозуміло, що естетико-мистецтвознавчий вимір охоплює також і виконавські аспекти підготовки керівника як фахівця-музиканта або режисера чи хореографа тощо, поза якими неможливим є авторитет керівника і позитивний вплив його індивідуального стилю керівництва на прагнення колективу успішної діяльності (В. Лабунець, Т. Потапчук та ін.).

Деякі теоретичні аспекти вимог до особистісних якостей керівника творчого колективу в різний час досить детально описані дослідниками (В. Лапченко, С. Мальков, І. Маринін, Л. Паньків, Я. Сверлюк та ін.); дотичні до досліджуваного феномену питання педагогічного партнерства представлені в публікаціях М. Вовк, О. Коханової, Н. Ничкало, О. Тадеуш та ін.; висновки цих

учених щодо партнерства екстраполюються й на сферу мистецької творчості (Хуан Ханьцзе та ін.). Проте якщо мистецтвознавчі аспекти, принаймні стосовно мистецької підготовленості самого керівника постають предметом прискількивої і системної уваги дослідників (Р. Кофман, Г. Макаренко та ін.), то психолого-педагогічний вимір в проєкції на роботу з дитячим мистецьким колективом усе ще потребує конкретизації. Тим паче, що в психолого-педагогічному вимірі феномен індивідуального стилю керівництва дитячим творчим колективом є спорідненим із поняттям стилю керівництва в контексті управлінської (менеджерської) діяльності загалом, що узагальнено (на підставі формулювань учених) визначається як комплекс взаємопов'язаних чинників спілкування, які забезпечують ефективність діяльності і конкурентоспроможності колективу як цілісності (Blake R., Mouton J., І. Зязюн; Л. Карамушка, Ж. Ковалів, О. Кравченко, С. Кикоть, В. Рульєв, Л. Скібіцька та ін.).

Отже, **мета статті** – в контексті теоретичних досліджень управлінської діяльності виокремити чинники, які є сутнісними для формування індивідуального стилю керівництва саме дитячим творчим колективом.

Як підкреслюють учені (О. Кравченко, 2016), провідну роль у взаєминах керівника і колективу відіграє мотивація до діяльності і до досягнення успіху як результату такої діяльності, що визначається як «динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, який управляє поведінкою людини, визначає його спрямованість, організованість, активність і стійкість», а відтак мотивування з боку керівника постає як спонукання до дії. Але з боку суб'єкта діяльності, на якого ззовні спрямований такий вплив, першочергового і визначального значення набуває **мотив** як особистісне психологічне утворення, що й скеровує поведінку. У такому разі принциповим важелем успіху діяльності колективу і одночасно лакмусом дієвості індивідуального стилю керівництва є характер мотивів суб'єктів освітньо-творчого процесу. Йдеться або ж про мотиви як результати зовнішньої спонуки (для дитини це може бути, наприклад, наполегливе бажання батьків, отримання високої оцінки, шлях до самоствердження в спільноті однолітків тощо), або ж про мотиви, які стали внутрішньою рушійною силою суб'єкта, що формує його ціннісне ставлення до творчої діяльності – індивідуальної і колективної та є переконанням людини, яка не може не діяти відповідно до цього мотиву, тобто не може не творити, причому в конкретному мистецькому напрямі – музикуванні, театральній творчості, танцях тощо (О. Комаровська, 2014).

Відтак, одним із чинників, котрі визначають феномен індивідуального стилю керівництва

дитячим творчим колективом, є уміння керівника розпізнавати, реагувати і керувати мотивами членів колективу як особистостей, кожна з яких володіє певною розвиненістю мистецьких задатків і здібностей, власним відчуттям психологічної комфортності перебування в колективі у взаєминах з іншими, що впливає на творчий результат.

З цього випливає інший важливий чинник індивідуального стилю керівництва, що пов'язаний із характером мотивів дитини перебувати в колективі, – сприятлива індивідуальній і колективній творчості психологічна атмосфера. Отже, таким чинником і постає усвідомлене уміння керівника створювати сприятливу для творчості *психологічну атмосферу* (або психологічний клімат), котра є не ситуативною, а сталою, перманентно коригованою керівником, який цього щиро прагне і для якого така атмосфера сама по собі є мотивом і орієнтиром керівництва як джерело колективної творчої успішності і ширше – як цінність, що детермінує вектори керівництва: саме цінності, що уособлюють ставлення кожного суб'єкта до мистецтва та творчого процесу, з одного боку, і до взаємин у колективі, з іншого боку, і є базисом сприятливої психологічної атмосфери як орієнтиру вибору індивідуального стилю керівництва. У цьому плані варто згадати аксіоматичну психолого-педагогічну тезу про те, що особистості значною мірою формуються саме в колективних взаєминах (яскравим виразником цього постулату був В. Сухомлинський). Але паралельно згадаємо й іншу психологічну аксіому, доповнювальну до першої: сприятливою для формування особистості в колективі є умова визнання кожної особистості унікальною; тобто керівник колективу у своїй діяльності центрується на підтримці і розумінні кожного вихованця – його надбаннях, труднощах, здібностях, мотивах, заохочуючи до індивідуальних досягнень шляхом активізації творчого потенціалу (С. Rogers, 1967).

Як бачимо, «психологічна атмосфера» як поняття торкається соціальних характеристик колективу, що охоплюють відносини всіх суб'єктів, тобто тих, хто навчається, і тих, навчає, а також містить фіксацію цінностей, спільних підходів і практик у колективі (С. Anderson, 1982).

Звідси висновок: з одного боку, психологічна атмосфера є умовою сприятливого середовища для творчості, що містить, зокрема й можливості кожного вільного користування інструментарієм для творчості, що разом формує відчуття суб'єктності під час перебування «всередині» творчого процесу колективу. З іншого боку, психологічна атмосфера означає увагу керівника до міжособистісних взаємин у колективі, що є базовими для успіху.

Звернімо увагу на висновки Л. Паньків на підставі вивчення різних концепцій діяльності

учнівського колективу в проєкції на підготовку керівника: створення колективу як високоорганізованого об'єднання дітей на основі спільної діяльності є тривалим і складним процесом, який проходить кілька етапів за обов'язкових умов вмілого, тактовного керівництва педагога: від вироблення єдиних установок і правил співжиття в колективі – до координування спільною діяльністю і зрештою – до формування в колективі здатності «саморуку», але в співпраці і співтворчості із педагогом (Л. Паньків, 2005, с. 16–17). Отже, важливими орієнтирами для керівника, а отже і вимогами до нього, є сформульовані Г. Баллом «діалогічні універсалиї» – як педагогічні гуманістичні принципи (Г. Балл, 2003): поваги до партнера і прийняття його, яким він є, і водночас орієнтації на його найвищі досягнення; поваги до себе; конкордантності (згоди учасників діалогу щодо базових знань, норм, цінностей і цілей, якими вони керуються); толерантності; використання потенціалу культури тощо.

Тому цілком погоджуємось із Т. Потапчук, яка, аналізуючи феномен управління зокрема музичним (оркестровим) колективом, визначає його як «синтез психічних, мотиваційних, емоційно-вольових та інших властивостей особистості, поєднаних із набуттям спеціальних педагогічних і професійних знань і умінь»; такий синтез націлений, на думку вченої, на формування в майбутніх керівників колективів «лідерських якостей та розвитку організаторських здібностей» (Т. Потапчук, 2023, с. 103).

У такому разі маємо одразу ж зазначити широко досліджувані науковцями (Л. Скібіцька, 2009) «класичні» стилі – авторитарний (або директивний), ліберальний (або поблажливий), демократичний (колегіальний) – з тим, щоб у подальшому визначити найефективніший варіант керівництва дитячим творчим колективом: вибір одного або ж комбінування різних із доцільною мірою присутності тощо.

Зрозуміло, що стосовно впливу на мотиви суб'єктів діяльності авторитарний стиль вочевидь не є сприятливим для перетворення зовнішніх мотивів на внутрішні переконання діяти в учасників колективу, які в такому разі виконують роль об'єктів керівництва, але не суб'єктів творчої діяльності.

Однак, як показує практика, домірні прояви авторитарного стилю керівництва часто націлені і є позитивними для встановлення, припустимо, творчої дисципліни в колективі. Це має позитивно конструктивне значення в ситуаціях підвищеної стресовості, наприклад, у ситуаціях перед сценічним виступом, які потребують від суб'єктів сценічного виступу особливих умінь самокерування емоційними станами і самоорганізації, загостреного почуття відповідальності за спільний успіх тощо.

Отже, сприятливий успішній діяльності індивідуальний стиль керівництва з цієї позиції містить вимогу до керівника вмілого і свідомого керування елементами так званого «позитивного авторитаризму», який – як не парадоксально – спрямований на особистісну підтримку суб'єктів творчого процесу.

Протилежним до цього з позиції управлінської діяльності є ліберальний стиль керівництва колективом, коли керівник наче усувається від управління творчим процесом та процесом особистісних взаємин у колективі, оскільки переконаний у самоорганізації суб'єктів за умови його «невтручання». З одного боку, можливим є стимулювання успіху діяльності через повну зовнішню довіру до суб'єктів, що є позитивним чинником прояву такого стилю. Проте існують і ризики того, що лідери в колективі, особливо дитячо-юнацькому, підлітковому, утверджуватимуть своє лідерство, тобто самостверджуватимуться за рахунок інших суб'єктів, наприклад, у виборі способів дії, у встановленні не завжди адекватних успіху взаємин і міжособистісних зв'язків, що можуть базуватися і на потребі розв'язання творчих завдань, однак набувають рис нав'язування власної думки як єдино правильної; а це призводить до пригнічення творчих проявів інших членів колективу. Отже, такий стиль, зокрема, для дитячого колективу за не дуже вдалим застосуванням може виявитися оманливим у плані самоорганізації, вибудовуванні чітких планів спільного руху до успіху, зрештою може стимулювати не стільки внутрішні мотиви творчості, скільки зовнішні мотиви різного спрямування, причому необов'язково пов'язані з творчістю, наприклад самоствердитися за рахунок інших тощо.

Зрештою, демократичний (або ж колегіальний) стиль керівництва творчим колективом передбачає врахування інтересів кожного суб'єкта творчого процесу, повагу до думки і можливостей кожного, що сприяє встановленню довірливих взаємин, а отже утворенню саме внутрішніх мотивів самореалізації суб'єктів, оскільки він орієнтований на співтворчість у психологічно сприятливій атмосфері, на партнерство в мистецькому виконавстві тощо.

Такий стиль керівництва зіставний з педагогікою партнерства. Як слушно зазначає О. Коханова, резюмуючи аналіз педагогічних досліджень партнерства, «партнерство є тим способом формування особистості, сутність якого полягає у «виращуванні суб'єктивної позиції дитини», що передбачає наявність розвиненої самосвідомості, здатної до самостійного вибору, наявність волі – механізму утримання концентрації уваги та зусиль, спрямованих на практичну діяльність, наявність безпосередньої діяльності, яку необхідно спланувати та реалізувати спільно з рівним

партнером (тобто наявність проєктивних умінь та здатності до партнерської взаємодії з іншим)» (О. Коханова, 2013 с. 196).

Зауважимо, як зазначає Л. Скібіцька, аналізуючи різні управлінські стилі та результати їх досліджень (Р. Блейк і Дж. Моутон; Д. Маккліланд, компанія Hay/McBer), навіть при тому, що керівником обрано певний стиль керівництва як досить сталий, певні ситуації, які періодично виникають в колективі, потребують внесення коректив до обраної моделі, тому кожен керівник колективу має в арсеналі як основний стиль, так і допоміжні – тобто такі манери поведінки, до якої вдається керівник у разі, якщо реалізувати традиційні засоби для розв'язання певної ситуації стає неможливим (Л. Скібіцька, 2009, с. 164); причому будь-який стиль управління (в нашому контексті керівництва дитячим творчим колективом) може бути допоміжним стосовно іншого. А власне як найефективніший стиль ученими виокремлюється *авторитетний* (Л. Скібіцька, 2009, с. 173), сутність якого узагальнюємо як такі взаємини керівника та дитячого творчого колективу, коли вибудовування індивідуального стилю керівництва відбувається на ціннісних засадах, де ключовою цінністю постає особистість дитини-суб'єкта, її унікальність як співтворця і водночас – творчі взаємини в колективі як цілісному мистецькому організмі, вибудовані на взаємоповазі; як бачимо, такий стиль споріднений із *партнерським* стилем керівництва, як партнерством у творчо-виконавському процесі (Х. Ханьцзе, 2018).

Отже, індивідуальний стиль керівництва творчим дитячим колективом із психолого-педагогічної позиції не є однозначно вимірюваним феноменом. Основними орієнтирами для керівника такого колективу постає суб'єктність кожного учасника колективу у прагненні творчого успіху – спільного і свого власного кожним для самовираження саме у творчому процесі. У такому разі індикаторами оптимальності індивідуального стилю керівництва дитячим творчим колективом з психолого-педагогічного погляду є здатність особистісної гнучкості керівника, мобільність його реагування на різноманітні творчі і поза-творчі ситуації в колективі, обґрунтованість вибору способів комунікації з усіма суб'єктами-вихованцями. А власне дії керівника спрямовані на: пробудження в учасників колективу зацікавленості в активній діяльності – пошуковій, виконавській, інтерпретаторській, організаційній, просвітницькій тощо; підтримку індивідуальних творчих проявів кожного члена колективу із максимальним використанням їхнього потенціалу і здібностей задля поглиблення мотивації колективної творчості; створення позитивних орієнтирів творчого процесу для кожного суб'єкта задля бачення ним особистісних перспектив у колективі в напрямі самореалізації.

Аксіоматично, що на формування індивідуального стилю керівництва дитячим творчим колективом і додатково впливає низка тих чинників, які характеризують керівника саме як особистість:

- його цінності і пріоритети у ставленні до людей і до мистецтва загалом, що визначає ставлення до вихованців як партнерів, мету діяльності колективу і способи досягнення цієї мети, прийняття і шанування традицій колективу;

- здатність до лідерства в поєднанні з особистісною мобільністю і міжособистісними комунікативними вміннями, емоційним інтелектом як передумовою впливу на інших, вміннями «заразити» інших творчою ідеєю;

- усвідомлена потреба керування власною індивідуальністю – з урахуванням балансу між реалізацією творчої самостійності і прийняттям, цінностей і вимог більш широкого педагогічного колективу – в разі, якщо керований дитячий творчий колектив є складовою системи освітнього закладу [2];

- фахові компетентності – педагогічні і професійні мистецькі, а саме як здатність транслювати міжособистісну комунікацію на комунікацію художню, передусім комунікацію членів творчого колективу з мистецтвом на засадах взаємоповаги і партнерства (О. Комаровська, В. Власова, Н. Миропольська, С. Ничкало, І. Руденко, 2024). У цьому контексті зазначимо, що авторитет у дитячого колективу має й володіння керівником сучасними інформаційними технологіями та їхнім доцільним застосуванням для організації твор-

чості і для цікавих художньо-образних рішень – в інтерпретації творів та безпосередньо у створенні; тобто йдеться про готовність керівника приймати зміни, детерміновані реаліями життя, новаціями у мистецькому просторі загалом, що суголосно потребам учасників колективу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, індивідуальний стиль керівництва творчим колективом – феномен, який має сталі ознаки і водночас розвивається. Мистецько-освітній процес у дитячому творчому колективі має свої психолого-педагогічні особливості, що потребують додаткового дослідницького уточнення з огляду на специфіку природи мистецької творчості. При цьому зазначені детермінанти успішного застосування індивідуального стилю керівництва є загальними для дитячих творчих колективів будь якого профілю. Однак вони не будуть реалізовані, якщо керівник не матиме авторитету як митець високого рівня професіоналізму – творець художніх текстів та/або їх виконавець, котрий здатен запропонувати колективу неординарні художні рішення, є для нього взірцем. Отже, важливою перспективою подальших досліджень проблеми є баланс між загальними орієнтирами визначення індивідуального стилю керівництва і специфікою комунікації суб'єктів конкретного колективу, а також баланс психолого-педагогічних орієнтирів і виконавських задач, які перебувають у полі естетико-мистецтвознавчого вектору.

Література:

- Комаровська О. А. (2014). Художньо обдарована особистість: сутність, реалії, розвиток : монографія. Івано-Франківськ, НАІР, 412 с.
- Rogers C.R., Stevens R. (1967). Learning to be free. Person to person: The problem of being human. Walnut Creek, CA, P. 59–65.
- Anderson C. (1982). The Search for School Climate: A Review of the Research. *Review of Educational Research*. Vol. 52. № 3. P. 368–420.
- Паньків Л.І. (2005). Теорія та методика підготовки майбутнього вчителя до керівництва учнівськими музичними колективами. Дис...канд.пед.н. 13.00.02-Теорія та методика навчання музики і музичного виховання/НПУ імені М.П.Драгоманова, 153 с.
- Балл Г.О. (2003). Сучасний гуманізм і освіта: Соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти. Рівне : «Ліста-М», 128 с.
- Потапчук Т.В. (2023). Особливості професійної діяльності майбутнього диригента оркестрового колективу. *Інноватика у вихованні*. Вип. 17. С. 103–111.
- Скібіцька Л. І. (2009). Лідерство та стиль роботи менеджера: Навчальний посібник. К. : Центр навчальної літератури, 192 с.
- Коханова О. П. (2013). Партнерство як фактор соціалізації особистості. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Вип. 2. С. 196–204. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_2_24
- Хуан Ханьцзе (2018). Методика підготовки майбутнього вчителя музики до сценічного партнерства у процесі ансамблевого виконавства. *Молодь і ринок*. № 4. С. 135–139.

References:

- Komarowska O. A. (2014). Khudozhno obdarovana osobystist: sutnist, realii, rozvytok [Artistically gifted personality: essence, realities, development]: monohrafiia. Ivano-Frankivsk, NAIR, 412 s.
- Rogers C.R., Stevens R. (1967). Learning to be free Person to person: The problem of being human. Walnut Creek, CA, P. 59–65.
- Anderson C. (1982). The Search for School Climate: A Review of the Research. *Review of Educational Research*. Vol. 52. № 3. P. 368–420.

Pankiv L.I. (2005). *Teoriia ta metodyka pidhotovky maibutnoho vchytelia do kerivnytstva uchnivskymy muzychnymy kolektyvamy* [Theory and methodology of training future teachers to lead student music groups]. Dys...kand..ped.n. 13.00.02-Teoriia ta metodyka navchannia muzyky i muzychnoho vykhovannia/NPU imeni M.P.Drahomanova, 153 s.

Ball H.O. (2003). *Suchasnyi humanizm i osvita: Sotsialno-filosofski ta psyholoho-pedahohichni aspekty* [Modern humanism and education: Socio-philosophical and psychological-pedagogical aspects]. Rivne: «Lista-M», 128 s.

Potapchuk T.V. (2023). *Osoblyvosti profesiinoi diialnosti maibutnoho dyryhenta orkestrovoho kolektyvu* [Peculiarities of the professional activity of a future conductor of an orchestral ensemble]. *Innovatyka u vykhovanni*. 17. 103–111.

Skibitska L. I. (2009). *Liderstvo ta styl roboty menedzhera* [Leadership and management style]: Navchalnyi posibnyk. K.: Tsentri navchalnoi literatury, 192 s.

Kokhanova O. P. (2013). *Partnerstvo yak faktor sotsializatsii osobystosti* [Partnership as a factor in the socialization of the individual]. *Pedahohichni protsesy: teoriia i praktyka*. 2. 196–204. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_2_24

Khuan Khantsze (2018). *Metodyka pidhotovky maibutnoho vchytelia muzyky do stsenichnoho partnerstva u protsesi ansamblevoho vykonavstva* [Methodology for preparing future music teachers for stage partnership in the process of ensemble performance]. *Molod i rynok*. 4. 135–139.
