

ПЕРСОНОЦЕНТРИЧЕСКАЯ ПОЗИЦИЯ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ В ПРОЦЕССЕ ДИРИЖЕРСКО-ХОРОВОЙ ПОДГОТОВКИ

Е.Е. РОМАНОВИЧ,

*аспирант кафедры хорового и вокального искусства Белорусского
государственного педагогического университета имени Максима Танка*

В данной статье рассмотрены концептуальные основания персонцентрической позиции будущего учителя музыки в процессе дирижерско-хоровой подготовки. Показаны основные роли дирижера, выполняя которые будущий учитель музыки оказывает персонцентрическое воздействие на участников хорового коллектива в дирижерско-хоровой деятельности с целью преобразования их интеллектуальной и аффективно-потребностной сфер. Выделены виды направленности дирижерско-хоровой деятельности будущего учителя музыки: автократическая, либеральная, автократически-либеральная, демократическая и либерально-демократическая.

The given article with the conceptual grounds for the future music teacher`s personality centering position during the process of conducting and choral training. The article shows the main conductor`s roles fulfilling which a future music teacher makes a personality centering impact on the choral group participants during the conducting and choral activity aiming at transforming their intellectual and affective and demand sphere. The types of future music teacher`s conducting and choral activity are singled out: autocratic, liberal, autocratic and liberal, democratic, and liberal and democratic.

Дирижерско-хоровая деятельность будущего учителя музыки представляет собой активное взаимодействие дирижера и участников хорового коллектива, в ходе которого дирижер целенаправленно воздействует на хор, удовлетворяя собственные профессиональные художественно-творческие потребности и преобразовывая интеллектуальную и аффективно-потребностную сферы участников хора. Дирижер, являясь особой личностью для участников хора, персоной (лат. *persona*), осуществляет персонализирующее воздействие на указанные выше сферы и является по персонцентрической шкале индивидуумом по отношению к коллективу. Именно он несет основную ответственность за профессиональный рост коллектива и межличностные отношения внутри его, что позволяет достигать успешных результатов в исполнительской деятельности. А. Никшин считает, что для этого дирижеру «...нужно добиться взаимодействия очень многих факторов: магнетизма, внушения, жизненного опыта, способности поставить себя на место исполнителей, даже юмора» [1, с. 169].

Для дирижера в дирижерско-хоровой деятельности необходимо владение следующими взаимосвязанными между собой ролями:

1. *Роль цивилизованного человека* основана на модели поведения дирижера в репетиционной и концертной деятельности и базируется на принципах дирижерской этики. Эта роль проявляется в умениях:

- решать проблемы внешней и внутренней дисциплины в хоре;
- заботиться о коллективе и его участниках в условиях совместной деятельности;
- общаться с коллективом;

- контролировать себя и отвечать за свои слова, поступки и действия;
- оценивать профессиональные качества участников хора;
- эффективно распоряжаться отведенным временем.

2. *Роль эффективного профессионала* продиктована стремлением дирижера к высокопродуктивной деятельности, ее преобразованием, детерминирующим реализацию своих профессиональных возможностей, саморазвитие и самосовершенствование. Данная роль требует:

- глубоких знаний в области дирижерско-хорового искусства;
- накопления опыта работы с хоровым коллективом, позволяющего дирижеру выработать реальную оценку своих возможностей, а также чувствовать себя уверенно в своей деятельности;
- способности учиться на ошибках, признавать их и использовать для дальнейшего профессионального роста;
- профессиональной мотивации дирижера, которая определяется живым интересом, присутствием жизненной силы и любовью к своему делу, что позволяет получить большее профессиональное признание;
- повышения уровня профессионализма во всех проявлениях специфической деятельности.

3. *Роль связующего* направлена на:

- эффективное взаимодействие и обмен информацией с участниками хорового коллектива;
- распределение обязанностей среди участников хора с учетом не только их мотивации, но и других личностных качеств;
- установление соответствующей демократической атмосферы и поддержание командного статуса, при котором сохраняется между дирижером и участниками хора необходимая дистанция и авторитет дирижера.

4. *Роль менеджера* заключается в выполнении следующих функций:

- планирование собственной деятельности и исполнительской деятельности коллектива (составление планов, программ концертных выступлений на основе глубокого и всестороннего анализа возможностей хорового коллектива на каждом из этапов его профессионального развития);
- осуществление организационной деятельности (определение ответственных за выполнение конкретных заданий, способствующих достижению поставленных целей как собственных, так и коллективных);
- стимулирование и мотивирование участников хорового коллектива в соответствии с их постоянно меняющимися потребностями;
- постоянный контроль за собственной деятельностью и деятельностью коллектива (при необходимости, пересмотр поставленных целей).

5. *Роль предпринимателя* предполагает высокий уровень дипломатичности хорового дирижера и предназначена для:

- поиска возможностей выступлений хорового коллектива, способствующих не только его развитию и профессиональному росту, но и приобретению опыта выступления;
- реализации новых идей в аспекте современных требований информационного общества;

– формирования «лица» коллектива, его позитивного имиджа, требуя от дирижера умения правильно позиционировать и выделять себя и хор среди других коллективов (включает не только репутацию, этичность деятельности и отношений коллектива, но и их внешний облик).

На основе анализа ролей дирижера, выполняемых им в дирижерско-хоровой деятельности, необходимо сделать вывод, что в процессе становления и развития хорового коллектива он является центральной фигурой, сочетающей различные стили руководства хором, обладающей определенным набором нравственных и духовных ценностей, способной мыслить и развиваться, тем самым обеспечивая разнообразием средств общения и деятельности персонцентрическое воздействие на участников хора.

Дирижерско-хоровую деятельность будущих учителей музыки характеризует разная степень выраженности потребности и способности к персонцентризму. Персонцентризм не всегда осознается будущими учителями музыки как глубинная основа общения дирижера и участников хорового коллектива.

Персонцентризм в дирижерско-хоровой деятельности представлен образом, который хоровой дирижер «транслирует» на основании своих индивидуально-психологических особенностей, осуществляя профессионально значимые деяния, преобразующие участников хорового коллектива и слушателей, придавая при этом социальным отношениям личностный характер.

Учитывая содержательную основу в понятии «персонцентризм», мы пришли к выводу о том, что рассматриваемая дефиниция в дирижерско-хоровой деятельности требует изучения:

– индивидуально-психологических свойств хорового дирижера, способных оказывать персонцентрическое воздействие на участников хорового коллектива и слушателей;

– социально-психологических особенностей личности хорового дирижера, многие из которых кажутся несущественными, кратковременными, но влияют на дирижерско-хоровую деятельность.

В результате у каждого руководителя имеются такие индивидуально-психологические и социально-психологические черты, которые в целом влияют на организацию дирижерско-хоровой деятельности и проявляются в стиле управления хоровым коллективом.

В психолого-педагогической теории и практике различают следующие стили руководства:

– авторитарное управление: руководитель сам принимает решения, на подчиненных воздействует, главным образом, приказом, распоряжениями, которые не подлежат обсуждению;

– демократичное управление: руководитель активизирует группу на общую разработку решений и коллективную их реализацию, организует систематический обмен информацией, мнениями, на подчиненных влияет убеждением, советами, доказательствами;

– либеральное управление: низкий уровень требований к подчиненным, главные способы влияния на них – просьба, информация.

В психологии вопросами типологии стилей руководства занимались такие исследователи как К. Левин, Д. Мак-Грегор, Ф. Фидлер, Т. Митчелл и Р. Хаус, В. Врум и Ф. Йеттон и др. Стиль управления психологами рассматривается как устойчивая совокупность личностных и социально-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуются те или иные методы воздействия на группу (коллектив) [2, с. 161].

В педагогике Г. М. Коджаспирова и А. Ю. Коджаспиров определяют стиль руководства как «типичную для лидера (руководителя, педагога) систему воздействия на ведомых (подчиненных, воспитанников); относительно устойчивую систему практических действий руководителя определяемую способами решения стоящих перед ним задач и совокупностью личностных качеств» [4].

В теории менеджмента под стилем руководства понимают устоявшуюся манеру «...руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать влияние и побудить их к достижению целей организации» [3].

Профессор В. Ф. Чабанный условно выделяет либерально-безвольный, авторитарно-рациональный, авторитарно-эмоциональный и творческо-демократический стили управления хоровым коллективом.

У дирижеров либерально-безвольного стиля В. Ф. Чабанный отмечает вялость, неспособность к волевому педагогическому воздействию, расплывчатость целей и задач, невыразительность и многословность речи, медлительность и проявление черт флегматического темперамента.

Руководители хора авторитарно-рационального типа отличаются последовательностью и целенаправленностью в своей профессиональной деятельности, направленной в большей степени на утверждение своей личности или своего успеха. Исполнительская техника у дирижеров данного типа представляет собой набор эффектных приемов, как правило, не связанных с глубоким постижением замысла авторов хорового произведения. В. Ф. Чабанный отмечает более активное проявление у таких дирижеров административных способностей, нежели художественного начала их личности.

Дирижерам авторитарно-эмоционального стиля удастся создание творческой атмосферы, чему способствуют их образное воздействие и увлеченность художественно-исполнительской идеей. Работа с хоровым коллективом дирижеров отличается эмоциональностью, часто импульсивностью и непредсказуемостью, нередко эмоциональными вспышками в ответ на допущенные ошибки участниками хора. Дирижеры этого стиля могут проявлять неоправданную властность. Имея, как правило, развитые профессиональные способности, могут предъявлять хоровому коллективу завышенные технические, вокальные и художественно-выразительные требования, что порождает в их взаимоотношениях с хором некоторую нервозность. В целом успешная творческая деятельность лишает участников хора инициативы и ограничивает свободу их самовыражения.

Наиболее эффективным В. Ф. Чабанный считает творческо-демократический стиль управления хоровым коллективом, который характеризуется им органичным сочетанием мышления и чувства,

развитостью воображения, представлений и ассоциаций, высокой коммуникативностью и общительностью. В процессе творческой деятельности артистичны, педагогически гибки, ситуативны и многообразны в своих действиях и приемах управления коллективом. Творческий тонус участников хора они поддерживают образной выразительностью речи, ярким вокальным показом музыкального материала. Деятельность дирижеров такого типа характеризуется единством творческого, педагогического и нравственного процессов. Отношения дирижера с хоровым коллективом отличаются доброжелательностью, уважительностью и деликатностью. Между руководителем и коллективом устанавливается демократическая атмосфера, при которой сохраняется между ними необходимая дистанция и высокий авторитет дирижера. Создаются возможность продуктивного руководства хором и благоприятные психолого-педагогические условия творческой деятельности [5].

Выбор индивидуального стиля руководства коллективом является одной из важнейших задач для будущего дирижера. Под стилем руководства дирижера хоровым коллективом мы рассматриваем совокупность устойчивых и взаимосвязанных черт его профессиональной деятельности, отражающих способность, умение и готовность управления хоровым коллективом, обеспечивающих единство творческого, педагогического и нравственного процессов в решении поставленных исполнительских задач.

По мнению В. Л. Живова, стиль управления дирижера хоровым коллективом находится в зависимости от его типа нервной системы и темперамента, в связи с чем ученый считает правомерным введение понятия «исполнительский тип» [6, с. 240]. На основе учения И.П. Павлова о типах нервной деятельности и теории исполнительских стилей он выделяет следующие исполнительские типы хоровых дирижеров:

- эмоциональный;
- рационалистический;
- интеллектуальный.

Для эмоционального типа хоровых дирижеров он считает характерным преобладание эмоционального начала, иногда при недостатке техники, импульсивности, взрывчатости, стихийности, творческой смелости, часто опирающейся на субъективное ощущение, интуицию.

У дирижеров рационалистического типа В.Л. Живов отмечает объективизм, строгую логику исполнительского замысла, умение сооружать из тщательно отделанных деталей прочные и монолитные конструкции, минимальное присутствие импровизационности во время концерта.

Исполнение дирижеров интеллектуального типа В. Л. Живов характеризует обоснованностью и логичностью, глубиной и проникновенностью интерпретации, отсутствием стихийности.

На наш взгляд, личность дирижера и стиль взаимодействия дирижера с участниками хорового коллектива находятся в диалектическом единстве, т.к. индивидуально-психологические качества личности дирижера влияют на способ осуществления управления дирижером хоровым коллективом. В этой связи взаимодействие дирижера с хоровым коллективом рассматривается как определенная направленность его дирижерско-хоровой деятельности. На

этом основании выделены следующие виды направленности дирижерско-хоровой деятельности будущего учителя музыки:

- *автократическая*;
- *либеральная*;
- *автократически-либеральная*;
- *демократическая*;
- *либерально-демократическая*.

Следует отметить, что акцентирующее воздействие на направленность дирижерско-хоровой деятельности хорового дирижера оказывают следующие индивидуальные характеристики его личности:

- физиологические (возраст, здоровье, пол, быстрота двигательных реакций и др.);
- психологические (харизма, эмоциональность, властность, упорство и др.);
- интеллектуальные (образованность, инновационность, гибкость мышления, профессионализм, проницательность и др.);
- деловые (предприимчивость, речевая развитость, ответственность, работоспособность, тактичность, уверенность).

Определенные качества (признаки) личности, обосновывающие каждый из видов направленности дирижерско-хоровой деятельности будущего учителя музыки сгруппированы и рассматриваются по их содержательным характеристикам.

Автократическая направленность дирижерско-хоровой деятельности характеризуется жесткой централизацией дирижером своих управленческих функций, подавлением инициативы участников хорового коллектива, недопущение их к решению важнейших вопросов совместной исполнительской деятельности, преимущественное использование приказов и распоряжений, различных форм наказания для осуществления на них соответствующего воздействия.

Содержание автократической направленности деятельности будущего учителя музыки включает:

- четкое планирование репетиционной и концертной деятельности хорового коллектива и неукоснительное требование того же и от участников хора;
- пресечение инициативы участников хорового коллектива, считая свое мнение единственно правильным и себя вне критики, часто «преследуя» за нее;
- склонность иметь трудности общения с участниками хорового коллектива, выраженные в нежелании входить в сложившиеся жизненные ситуации;
- обладание формальным авторитетом хорового дирижера, обусловленным в основном занимаемой должностью, исключаящим более тесные взаимоотношения;
- стереотипность мышления, восприятие нового с осторожностью или вообще не принятие, использование одних и тех же методов работы с хором.

Автократическая направленность дирижерско-хоровой деятельности целесообразна и оправдана в ситуациях, требующих максимальной и

быстрой мобилизации деятельности, на первых этапах создания хорового коллектива, а также в коллективах с низким уровнем сознательности участников коллектива. Положительной стороной этой направленности является оперативность хорового дирижера в управлении хором. Жесткая система «приказ – исполнение» часто оказывается эффективной в ситуациях, при которых возникает необходимость взять на себя ответственность за принятое решение и максимально быстро и точно воплотить его в жизнь.

Либеральная направленность дирижерско-хоровой деятельности сводится преимущественно к постановке задач, созданию необходимых для работы условий, поддержанию благоприятной атмосферы, информированию участников хора об актуальных проблемах, документах и т.д.

Содержание либеральной направленности деятельности будущего учителя музыки включает:

- недостаточную требовательность к участникам хорового коллектива;
- непоследовательность в принимаемых решениях и действиях;
- частое избегание решительных мер;
- безразличие к критике;
- отсутствие ярко выраженных организаторских способностей и, как следствие, недостаточная результативность решения дирижерско-хоровых задач;
- такую организацию, когда сравнительно редко возникает потребность в принятии оригинальных решений;
- нерешительность в сложных, и тем более экстремальных ситуациях.

Такая направленность деятельности предпочтительна в работе с хоровым коллективом, где участники хора обладают большими способностями к творческой самостоятельной работе, дисциплинированностью и ответственностью.

Автократически-либеральная направленность дирижерско-хоровой деятельности характеризуется более снисходительным отношением к участникам хорового коллектива, предоставлением им определенной самостоятельности, пусть даже в ограниченных пределах. Хоровой дирижер для принятия решений может позволить себе учитывать мнения отдельных участников коллектива и под строгим контролем предоставить им определённую самостоятельность, если при этом неукоснительно соблюдается общая установка дирижерско-хоровой деятельности. Хоровой дирижер может интересоваться при принятии решений их мнением, но, несмотря на его обоснованность, может поступить по-своему. При этом может наблюдаться ухудшение психологического климата, особенно если это делается демонстративно.

Содержание автократически-либеральной направленности деятельности будущего учителя музыки включает:

- излишние дисциплинарные меры и использование угроз наказания (но не преобладание их), уничтожающие у участников хорового коллектива стимулы к работе;
- отсутствие формирования внутренней заинтересованности исполнителей в эффективной работе;
- минимальное мотивирование страхом.

Такая направленность дирижерско-хоровой деятельности предпочтительна в работе, ориентированной на количественные результаты.

Демократическая направленность дирижерско-хоровой деятельности характеризуется предоставлением участникам хорового коллектива самостоятельности в пределах выполняемых ими функций и ее поощрения. Хоровой дирижер предпочитает такие механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям более высокого уровня (участия, принадлежности, самовыражения), замечания практикуют в конструктивной и неоскорбительной форме.

Содержание демократической направленности деятельности будущего учителя музыки включает:

- способствование повышению инициативы, активности и самостоятельности участников хорового коллектива;
- отсутствие агрессивности в отношении участников хорового коллектива, поощрение творчества, дружелюбия;
- создание благоприятного психологического климата;
- учитывает интересы, потребности, особенности участников хорового коллектива;
- способность критически осмыслять свои действия;
- умение обеспечивать эффективную деятельность участников хорового коллектива.

Такая направленность деятельности предпочтительна при условии обладания хоровым дирижером достаточно высоким уровнем интеллектуальных, организаторских и коммуникативных способностей, а также заинтересованности участников хорового коллектива в получении результатов, их инициативности и ответственности. Достаточно эффективна эта направленность деятельности в сложившихся хоровых коллективах с небольшой численностью.

Либерально-демократическая направленность дирижерско-хоровой деятельности характеризуется сочетанием научных принципов руководства с максимальным использованием инициативы и творчества участников хорового коллектива. Хоровой дирижер интересуется их мнением, советуется с ними, стремится использовать всё лучшее, что они предлагают.

Содержание либерально-демократической направленности деятельности будущего учителя музыки включает:

- преобладание поощрения как стимулирующей меры; использование наказания лишь в исключительных случаях.
- использование идей и точек зрения участников хорового коллектива.

Такая направленность деятельности предпочтительна в хоровых коллективах с большим опытом концертной и исполнительской деятельности.

Направленность дирижерско-хоровой деятельности современного хорового дирижера (будущего учителя музыки) формируется в процессе получения обширного объема знаний, развития умений и навыков на основе личных качеств, а также стремления к самообразованию и самосовершенствованию. В зависимости от особенностей хорового коллектива и характера конкретной ситуации хоровому дирижеру следует

выбирать различные способы руководства, при необходимости – соединять их.

Таким образом, в процессе дирижерско-хоровой подготовки необходимо развитие у будущего учителя музыки способности к персонификации как глубинной основе общения дирижера и участников хорового коллектива, способствующему формированию персонификационной позиции.

Персонификационная позиция хорового дирижера представляет собой совокупность ролевых предписаний как устойчивую систему его отношений к дирижерско-хоровой деятельности, проявляемую в соответствующем поведении, поступках и установках. Содержание персонификационной позиции будущего учителя музыки включает взгляды, представления, установки и диспозиции личности дирижера, соответствующие собственным профессиональным художественно-творческим потребностям, реализуемые и отстаиваемые им в дирижерско-хоровой деятельности. Ее характеризует также наличие следующих специфических средств воздействия хорового дирижера на сознание участников хорового коллектива:

– риторических (наглядное, увлекательное, образное и убедительное содержание речи, помогающее активно воздействовать на участников хорового коллектива);

– идеологических (базируются на одинаковых представлениях и убеждениях о ценностях и нормах поведения в условиях репетиционной и концертной деятельности, позволяющих участникам хорового коллектива осознавать самих себя и свое социальное окружение);

– эстетических (способствуют духовно-эмоциональному обогащению личности, и формированию эстетических чувств).

Следовательно, преобразования интеллектуальной и аффективно-потребностной сфер участников хорового коллектива возможны при условиях значимости для них дирижера, референтности и эмоциональной привлекательности, в связи с чем персонификационная позиция хорового дирижера (будущего учителя музыки) подлежит моральной оценке участниками хорового коллектива и слушателями.

Литература

1. Хоуп, Д. Когда надо аплодировать: путеводитель для любителей классической музыки / Д. Хоуп; пер. с нем. В. Седельника. – М.: АСТ: Астрель; Владимир: ВКТ, 2010. – 320 с.

2. *Акмеологический словарь* / под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.

3. *Лигинчук, Г. Г. Основы менеджмента: учебный курс. – Ч. 2 / Моск. ин-т экономики, менеджмента и права. – М., 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook057/book/index/index.html?go=part-006*page.htm. – Дата доступа: 30.01.14.*

4. *Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.*

5. *Чабанный, В. Ф.* Стили управления любительским хоровым коллективом: учеб. пособие / В. Ф. Чабанный. – СПб.: СПбГИК, 1992. – 55 с.
6. *Живов, В. Л.* Хоровое исполнительство: Теория. Методика. Практика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 272 с.
7. *Безбородова, Л. А.* Дирижирование: учеб. пособие для студентов пед. ин-тов по спец. «Музыка» и учащихся пед. уч-щ по спец. «Муз. воспитание». – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
8. *Глазырина, Л. Д.* Персоноцентризм в дирижерско-хоровой деятельности будущего учителя музыки / Л. Д. Глазырина, Т. А. Лопатик, Е. Е. Романович // *Мастацтва і асоба: матэрыялы II Міжнар. навук.-практ. канф., г. Мінск, 24 крас. 2013 г.* / Бел. дзярж. пед. ун-т імя М. Танка; рэдкал. Т. С. Багданава (адк. рэд.), Т. В. Сярнова [і інш.]. – Мінск: БДПУ, 2013. – С. 244–246.
9. *Романович, Е. Е.* Формирование дирижерской установки будущего учителя музыки / Романович, Е. Е. // *Вестн. Полоцкого гос.ун-та. Сер. пед. науки: науч.-теорет. ежемесячный журнал.* – Новополоцк, 2010. – С. 72–75.
10. *Романович, Е. Е.* Дирижерско-хоровая подготовка как специализированный процесс воспитания личности будущего учителя музыки // *Инновации-2011: сб. науч. ст.* / Витебский гос. ун-т; редкол.: Г. А. Качан (отв. ред.) [и др.]. – Витебск: УО «ВГУ им. П. М. Машерова», 2011. – С. 141–143.
11. *Романович, Е. Е.* Роль психомоторики в профессиональной деятельности хорового дирижера // *Вестн. Полоцкого государственного университета. Сер. пед. науки: науч.-теорет. ежемесячный журнал.* – Новополоцк, 2011. – С. 96–100.
12. *Романович, Е. Е.* Аспекты дирижерско-хоровой деятельности будущего учителя музыки // *Вестн. Брянского гос. ун-та.* – №1 (2013): *Общая педагогика. Профессиональная педагогика. Психология. Частные методики.* – Брянск: РИО ФГБОУ ВПО «Брянский гос. ун-т им. акад. И. Г. Петровского», 2013. – С. 236–239.