

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МУЗЫКАНТА-РУКОВОДИТЕЛЯ

**Буянова Наталья Борисовна**, доктор педагогических наук, доцент., декан оркестрового и исполнительского факультетов, профессор кафедры хорового дирижирования, ГОБУ ВПО «Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке», г. Москва, Россия.

 dirigent@mail.ru

*В статье рассматриваются этапы профессионально-личностного развития и творческого роста руководителя музыкально-исполнительского коллектива в период его профессионального обучения и последующей социализации. Исследуются периоды профессионального самоопределения и адаптации музыканта-руководителя; выявляются факторы, способствующие повышению профессионального мастерства и достижению устойчивого авторитета в избранном виде деятельности.*

Ключевые слова: **руководитель, социальная роль, мировоззрение, профессиональная культура, индивидуальный стиль деятельности.**

Профессионально-личностное становление и развитие музыканта – будущего руководителя музыкально-исполнительского (хорового) коллектива – процесс сложный и многоступенчатый. Безусловно, выбор профессии музыканта зачастую начинается в раннем детстве. Во всяком случае, такой «сценарий» для большинства музыкантов является наиболее типичным. Последующий процесс профессионального развития музыканта является непрерывным и долгосрочным, охватывая длительный период жизни (от 30 и более лет). При этом – чем большим опытом и авторитетом обладает музыкант, тем более востребованным он является в социуме.

Согласно периодизации Е.А. Климова[3] в профессионально-личностном становлении музыканта-руководителя можно выделить несколько основных этапов: период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении (*оптация*); время вхождения в профессию и привыкания к ней (*адаптация*); приобретение профессионального опыта (*фаза интернала*); время достижения *мастерства*, характеризующегося высоким уровнем выполнения трудовой деятельности; уровень высокой квалификации (*фаза авторитета*); *миссия наставничества* (передача опыта, создание собственной авторской методики, формирование исполнительской школы).

В профессиональном становлении музыканта-руководителя *фазу оптации*, совпадающую по времени с обучением в среднем профессио-

нальном учебном заведении, необходимо рассматривать как период профессионального самоопределения.

Психологи отмечают, что самоопределение охватывает все сферы существования человека. Поэтому жизненное, личностное и профессиональное самоопределение весьма тесно переплетено друг с другом, формируя такое важное понятие, как «социальная роль». При этом определенная социальная и профессиональная роль накладывает свой отпечаток на данного человека, то есть, говоря словами А.Г. Асмолова, «роль овладевает личностью». В другом случае сама «личность овладевает ролью, используя её как инструмент для перестройки своего поведения в различных ситуациях» [1, 335]. В деятельности музыканта-руководителя все эти факторы действуют очень активно. Специфика дирижерско-исполнительской деятельности формирует личность будущего руководителя музыкально-исполнительского коллектива, вместе с тем, индивидуальность музыканта-руководителя (темперамент, характер, степень одаренности, особенности мышления и др.) оказывает глубокое влияние на содержание его работы.

Есть и другие особенности. Так, для большинства людей профессиональная деятельность становится основой развития личности в зрелом возрасте. Однако в отличие от иных видов трудовой деятельности в музыкально-исполнительском искусстве период профессионального становления имеет высокий возрастной «порог» и «вхождение» музыканта в профессию, как правило, связано с ранней ориентацией и профессионализацией музыкально одаренных детей. Для биографии любого музыканта наиболее типично весьма раннее «погружение» в профессиональную среду, захватывающее детство, подростковый и юношеский период. Далее его профессиональное становление проходит в стенах среднего профессионального учебного заведения (15-19 лет), а высшее образование является не только этапом «шлифовки» приобретенных ранее навыков, углубления теоретических знаний, развития творческой деятельности, но и важнейшим периодом воспитания индивидуально-личностных характеристик. В дальнейшем, завершив образование с формальной точки зрения, музыкант по-прежнему должен постоянно заниматься, совершенствуя приобретенные навыки. Это обстоятельство является необходимым требованием профессиональной работы музыканта, так как его деятельность сопряжена с необходимостью развития целого ряда психических, специальных музыкальных и сенсорно-моторных способностей на протяжении всей жизни.

Таким образом, в соответствии с предложенной Н.С. Пряжниковым градацией [7] профессиональное самоопределение музыканта необходимо рассматривать как выбор образа жизни, обусловленный социальной ролью и возможностью расширения содержания самой профессии, а также принесением индивидуально-личностного, субъективного отношения к реалиям жизни посредством профессии. Практический опыт показывает, что для музыкантов наиболее характерным является активный, творческий уро-

вень самоопределения, что обусловлено достаточно осознанной мотивацией.

Безусловно, в области культуры и искусства ценность профессиональной деятельности связана, прежде всего, с потребностью в творчестве, с возможностью самовыражения и применения своих способностей. Это касается и дирижерско-исполнительской деятельности. Однако со временем, в процессе приобретения профессионального и личного опыта содержание, структура и направленность деятельности музыканта-руководителя может значительно меняться, если в силу ряда объективных и субъективных обстоятельств его жизненные и личностные приоритеты частично трансформируются или кардинально изменяются.

Поэтому важнейшее значение в профессиональном становлении музыканта-руководителя имеет *фаза адаптации*, то есть этап, связанный с вхождением в профессию и привыканием к ней. Именно в этот момент становится ясно, найдет ли музыкант свое место на профессиональном поприще. В профессиональной адаптации очень существен ее социально-психологический компонент, который выражается в степени удовлетворенности музыканта результатами своей работы, уровнем ее оценки в социуме. Иными словами, в этот период очень важны такие факторы как соответствие, гармония между творческой личностью и ее окружением, понимание своей значимости, образно говоря «унисонное звучание» с окружающим миром. Помимо этого, в процессе формирования музыканта-руководителя большую роль играет приобретаемый им профессиональный и жизненный опыт; осознанное стремление к достижению более высокой квалификации; потребность в ассимиляции художественно-творческих впечатлений.

Проблема адаптации профессионала не нова и неоднократно рассматривалась и разрабатывалась в трудах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Л.Ф. Мирзояновой, М.А. Кремениа и других психологов.

Профессиональная адаптация является сложным и длительным процессом, в котором немаловажное значение имеют организационные характеристики деятельности, мотивация и потребности индивида, а также его удовлетворенность работой. В современной психологии и социологии понятие «профессиональная адаптация» трактуется весьма емко, поскольку содержит в себе психофизиологический, социально-психологический, организационный и собственно профессиональный аспекты. Например, Д. Супер в процессе профессиональной адаптации выделяет три стадии: определение, поддержание и спад. Д. Миллер и В. Форм в своих исследованиях также указывают на три этапа профессиональной адаптации: пробный период, стабильный период, и период отхода от дел, а Р. Хэвигхёрст предлагает рассматривать в профессиональной адаптации стадии становления, поддержания и раздумья (обозрения).

Все эти факторы необходимо учитывать в учебно-образовательном процессе уже на пропедевтической стадии вхождения

студента-музыканта в профессию. Насколько устойчивым будет интерес к избранной профессии? Готов ли будущий музыкант-руководитель к преодолению трудностей, возникновение которых неизбежно и обусловлено не только закономерностями профессионального и личностного роста, но имеет, в том числе и стихийную природу? Насколько актуальны и востребованы его профессиональные знания и практические навыки в современном обществе? Вот тот спектр проблем, решение которых будет способствовать более успешной профессиональной адаптации молодого специалиста.

Несомненно, к ведущим задачам обучения музыканта-руководителя следует отнести воспитание профессионального мировоззрения, формирование устойчивой мотивации, развитие коммуникативных способностей и эмоционально-волевого потенциала. Также в профессиональном образовании студента-дирижера большая роль отводится общей гуманитарной и педагогической подготовке, которая неразрывно связана с освоением основополагающих теоретических знаний и практических навыков, постижением эффективных методик преподавания в условиях коллективного музицирования, овладением действенными педагогическими технологиями. Именно в этом выражается профессиональная культура дирижера, без которой невозможно начало его трудовой деятельности.

*Фаза интернала* связана с началом самостоятельной работы молодого специалиста в сфере начального и профессионального музыкального образования и приобретением им профессионального опыта. Именно фаза интернала во многом может предопределить дальнейшую судьбу музыканта, тем более музыканта, профессиональной обязанностью которого является управление творческим коллективом (учебным, любительским, профессиональным). Если на этом жизненном этапе молодой специалист сумеет проявить не только свои профессиональные навыки и знания, но и активизирует волевой и организационный потенциал, можно полагать, что созданный им творческий коллектив будет успешно функционировать и постоянно развиваться вместе со своим руководителем. В целом этот период отличает поиск индивидуального стиля деятельности, сопровождающийся процессом выработки определенных, с одной стороны характерных только для данного индивида, с другой – наиболее оптимальных принципов взаимодействия с художественно-творческим коллективом.

Безусловно, эти качественные преобразования требуют серьезной внутренней работы над собой и происходят на протяжении достаточно длительного времени, пронизывая все последующие ступени профессионально-личностного развития: этапы обретения мастерства, авторитета и наставничества. Примечательно то, что в деятельности музыканта-руководителя все эти ступени очень тесно связаны между собой и не имеют четко выраженных временных границ, поскольку обусловлены индивидуальностью дирижера, степенью его психологической и личностной зрелости, чувством ответственности, желанием творческого роста, стремлением к самосовершенствованию и даже склонностью к самоутверждению.

Особенностью художественно-творческой деятельности является и то, что переход от одной фазы профессионального развития к другой, более высокой достаточно часто сопровождается кризисами, которые психологи называет нормативными, поскольку они психологически обоснованы. Так, на начальных стадиях профессионального становления – это противоречия между личностью и внешними условиями жизнедеятельности. На стадии профессионального мастерства ведущее значение приобретают противоречия, обусловленные внутриличностными конфликтами. Наиболее часто встречаются недовольство уровнем своего профессионального роста и профессиональным статусом, расхождение между желанием общественного признания и реальными возможностями для его достижения, потребность в дальнейшем саморазвитии. Помимо этого у руководителя музыкально-исполнительского коллектива, человека, деятельность которого сопряжена с повышенным уровнем общения, могут происходить кризисы, вызванные «синдромом эмоционального выгорания», возникающим вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности.

Иными словами, кризисы в жизни творческого человека неизбежны, но разрешение внутренних противоречий происходит по-разному. В большинстве случаев это приводит к нахождению новых способов выполнения профессиональной деятельности, поскольку в профессию «музыкант» чаще всего приходят люди с ярко выраженной внутренней потребностью в занятиях музыкой (в таких случаях принято говорить – «это мое призвание»). Однако в некоторых обстоятельствах такие кризисные состояния приводят к смене специальности, должности, а иногда и профессии. Именно поэтому в *фазе обретения профессионального мастерства* важнейшее значение имеют следующие факторы: способность музыканта-руководителя к самоактуализации; выбор индивидуального стиля управления наиболее эффективного и во взаимодействии с людьми, и в творческом процессе (репетиция, концерт, запись), и в решении насущных жизненных проблем (бытовых, материальных, организационных и т.п.); формирование креативного мышления; формирование профессиональной культуры.

Какие же признаки характеризуют настоящего музыканта-профессионала, достигшего высот в своей специальности? Применительно к специфике деятельности руководителя музыкально-исполнительского коллектива (оркестрового дирижера, дирижера хора, руководителя ансамбля) это – постоянная готовность к работе, вечное недовольство собой, стремление к самосовершенствованию, предельная сосредоточенность на деле, критичность и непримиримое отношение ко всему, что мешает работе, добровольные самоограничения в образе жизни, сужение круга общения рамками профессии.

О формировании высокого уровня профессионализма у музыканта можно судить по наличию несколько основных признаков.

В первую очередь это *индивидуальный стиль деятельности*, указывающий на создание собственной системы способов выполнения той или иной работы. Не менее важно *становление профессионального мировоззрения*, связанного с формированием элементов профессионального сознания (профессиональное внимание, перцепция, память, мышление, эмоционально-волевая сфера). Все эти изменения находят отражение и во внешнем облике музыканта-руководителя, его моторике и речи, способах проявления темперамента, уровне эмоциональности. Постепенно, по мере профессионального и духовно-личностного роста в значительной мере меняются поведенческие установки музыканта-руководителя, форма и стилистика общения, как с коллегами, так с другими участниками творческого процесса (детьми, учащимися, любителями, профессиональными артистами).

Именно эти изменения позволяют говорить о такой важнейшей характеристике музыканта-руководителя как *профессиональная культура общения*, которая выражается в значительном повышении уровня информированности о содержании работы, степени осознания ее значимости. В интеллектуальной сфере это ведет к появлению осознанного интереса к профессиональной деятельности и глубокому проникновению в суть проблем, не только отражающих содержание этой деятельности, но и связанных с нею косвенно. В эмоциональной сфере такое отношение ведет к возникновению устойчивого чувства удовлетворённости от самого процесса деятельности, несмотря на объективно и субъективно возникающие трудности. В практической сфере это проявляется в осознании своих реальных возможностей влияния на объект воздействия – творческий коллектив.

И еще один аспект. Психологи подчеркивают, что в процессе становления профессионала происходит расширение и углубление мировоззрения, что неизбежно ведет к росту масштаба личности и даёт возможность заниматься саморазвитием, самосовершенствованием, сознательно влиять на свою профессиональную биографию. Эти универсальные закономерности в ракурсе музыкально-исполнительской и дирижерско-исполнительской деятельности все же имеют свои особенности.

Так, в профессиональной деятельности музыканта весьма пролонгированный характер имеют *фаза авторитета и период наставничества*. По сути можно утверждать, что профессиональная деятельность в области художественного творчества вообще не имеет четко завершенных периодов и этапов. Каждый художник в разные периоды своего творчества совершенно по-разному оценивает собственные достижения. В истории известно множество примеров (А. Тосканини, Н.С. Голованов, Н.М. Данилин, С.В. Рахманинов, П.Г. Чесноков), когда успешные музыканты в довольно зрелом возрасте считали, что еще не достигли творческих высот. Эти факты говорят о высочайшей требовательности художника к себе, о той высокой мере ответственности перед искусством и слушателями, которая и является основой истинного творчества.

Крайне важно, чтобы эта позиция стала основой для саморазвития и самосовершенствования целой плеяды молодых музыкантов нынешнего

времени – недавних выпускников музыкальных вузов России. Безусловно, в условиях реформации современной системы образования также, как и в прошлом, актуально сохранение лучших традиций российской музыкальной школы. Однако в свете новых требований к содержанию и качеству подготовки современного музыканта профессиональное образование должно решать не только узкопрофессиональные специальные задачи, но и способствовать формированию такого профессионала, деятельность которого будет не только успешна, но и полезна.

Другими словами, в стенах профессионального учебного заведения необходимо не только учить, развивать, образовывать, но и воспитывать Личность, способную к постоянному саморазвитию. Только в этом случае можно надеяться на успешную социализацию и адаптацию молодого специалиста – будущего руководителя музыкально-исполнительского коллектива – в сфере культуры и искусства. При этом стремление к профессионально-личностному развитию должно стать естественной потребностью музыканта-руководителя, что, в дальнейшем, обязательно приведет к достижению заслуженного авторитета в профессиональной творческой среде.



#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Асмолов А.Г. Психология личности. – М., 1990.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. – М., 1998.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. – М., 1996.
4. Кремень М.А. Психология управления: Курс лекций. Часть I. – Мн., 2005.
5. Мелик-Пашаев А.А. Мир художника. – М., 2000.
6. Мирзоянова Л.Ф. Кризисы в адаптации к профессии. – М., 2002.
7. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., 1996.