

# СОВРЕМЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ МУЗЫКАЛЬНО-ИСПОЛНИТЕЛЬСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Methodological culture head music-performing team

**Буянова Наталия Борисовна**, декан оркестрового и исполнительского факультетов МГИМ им. А.Г. Шнитке, профессор кафедры хорового дирижирования, доктор педагогических наук, доцент Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке.

 [dirigent.nb@mail.ru](mailto:dirigent.nb@mail.ru)

*В настоящем актуален поиск новых путей профессионального становления музыканта – руководителя творческого коллектива. Специфика его деятельности определяется многообразием организационно-управленческих и художественных задач. В связи с этим сверхзадачей учебно-воспитательной работы в вузе должно быть формирование методологической культуры будущего музыканта-руководителя.*

*The present relevance finding new ways of professional formation of the musician-the head of the creative team. The specificity of its activities is determined by the variety of organizational management and artistic challenges. In this regard, the challenge of teaching and educational work in University must be formation of methodological culture of the future musician-Manager.*

Ключевые слова: **дирижерские функции, специфика коллективного исполнительства, коммуникативные способности, суггестивные свойства личности музыканта-руководителя.**

Keywords: **conductor's functions, specific collective performance, communication skills, suggestivnye properties of the individual musician-Manager.**

Социальные изменения в российском обществе последних десятилетий стали катализатором значительных перемен в отечественной системе образования, как по ее структуре, так и по содержанию. Прежде всего, все уровни этой системы отличает усиление гуманистического подхода к обучению и воспитанию личности обучающегося, что требует акцентуации антропологического подхода в учебно-образовательном процессе.

Можно утверждать, что стратегической целью воспитательно-образовательного процесса нынешнего времени является поиск новых путей и средств личностного и профессионального становления индивидуума. Эти изменения в полной мере затронули и музыкально-образовательную систему, где долгое время доминировали авторитарные принципы преподавания, наиболее ярко проявляющиеся в профессиональном взаимодействии «педагог – учащийся».

Однако неизбежные перемены в ментальном поле общества имеют более широкий спектр действия. С одной стороны, они «требуют» переосмотра взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса, а с другой – ведут к необходимости урегулирования духовных

потребностей и запросов социума в сфере художественного творчества с возможностями и профессиональными интересами педагога-музыканта.

В связи с этим новые задачи возникают в современном образовании и при формировании методологической культуры педагога-музыканта, в частности, дирижера-хормейстера. Только овладение комплексом современных научно-теоретических знаний, умений и навыков, опора на достижения в смежных гуманитарных науках способствуют эффективности его педагогической деятельности. Более того, именно этим обусловлен высокий профессиональный уровень музыканта.

В наше время появились новые, профессионально значимые предпосылки для целенаправленной и интенсивной подготовки руководителей хоров, поскольку воспитательные возможности хорового искусства, определенные самой природой хорового исполнительства, его массовым характером и доступностью вне зависимости от уровня музыкально-певческой подготовленности участников творческого коллектива, довольно масштабны. Именно поэтому одной из актуальных задач музыкальной педагогики является на сегодняшний день повышение уровня профессиональной подготовки хоровых дирижеров.

Необходимо отметить, что деятельность оркестрового и хорового дирижера в основополагающих принципах организационного и творческого управления не содержит противоречий. Вместе с тем, исходя из специфики певческого искусства, работу хорового дирижера необходимо рассматривать как некий симбиоз «дирижер-теоретик-вокалист». Сочетание исполнительских, преподавательских и воспитательных функций требует более глубокого и мощного педагогического влияния хормейстера на творческий коллектив в целом и на каждого его участника индивидуально.

История развития дирижерского искусства, прошедшего несколько периодов своего становления, сопровождалась значительным изменением функций дирижера: от узких задач организации метроритмического единства в коллективном исполнительстве до приобретения статуса единомышленника композитора, «сотворца», имеющего право на реализацию самостоятельной концепции. В связи с этим к руководителю хорового коллектива предъявляются особые профессиональные требования, связанные с неперменным наличием целого комплекса общих и музыкальных способностей повышенного уровня, что позволит ему убедительно осуществлять художественное управление. В первую очередь его профессиональная компетентность неразрывно связана со способностью к управлению коллективной деятельностью. Эта способность включает: определение целей и задач совместного творчества; формирование стратегии развития творческого коллектива; организацию репетиционного процесса; создание позитивного микроклимата. Следовательно, одной из важнейших задач дирижера является формирование принципов продуктивного существования творческого коллектива.

Известно, что коллектив – это группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности

высокого уровня развития. При этом в любой совместной организованной деятельности людей наблюдается сложное сочетание разных мотивов и целей, либо усиливающих, либо ослабляющих друг друга в силу свойства полиморфности и полимодальности. Исходя из этого, для продуктивного сотрудничества необходимо формирование определенной иерархии во взаимоотношениях между руководителем и членами коллектива, а также установление согласованности в действиях всех участников взаимодействия.

Однако дирижерские функции не ограничиваются локальными задачами организации и слаженности в исполнительских действиях музыкального коллектива. Такой подход трактует деятельность дирижера слишком узко, с позиции хорошего, но все же «ремесла», ограничивая возможности дирижера и умаляя значение его личности в художественном процессе. Деятельность дирижера должна стать импульсом и стимулом для совместного творчества музыкантов, а управление этим процессом во всем многообразии задач является приоритетной линией деятельности дирижера.

Функционирование любого коллектива подчиняется определенным закономерностям формирования и развития, но в отличие от других видов социальных сообществ важнейшей особенностью музыкально-исполнительского коллектива является общность творческой цели. В условиях коллективного музицирования музыканты находятся в постоянном взаимодействии, качество которого в немалой степени оказывает влияние на плодотворность существования творческого коллектива. Это взаимодействие имеет разные формы: форму непосредственного межличностного контакта в репетиционной работе и форму невербального «интуитивного» общения в процессе исполнения музыкального произведения. Необходимо учитывать и тот факт, что функционирование музыкально-исполнительского коллектива обусловлено самой спецификой музыкального искусства, поскольку творческий коллектив состоит из самостоятельных личностей, обладающих различными профессиональными знаниями и навыками, разными темпераментами и отличными друг от друга музыкально-художественными представлениями. По словам А.М. Пазовского, музыкально-творческий коллектив можно рассматривать, как «единый многокрасочный и многозвучный инструмент, состоящий из живых, индивидуально мыслящих, чувствующих и созидających музыкантов – художников» [4,71]. Таким образом, для эффективного функционирования творческого коллектива необходима интеллектуальная, психологическая и поведенческая общность его членов, что и позволяет выделить и обособить его как самостоятельную группу и, тем самым придать ему относительную социально-психологическую автономию. Можно утверждать, что управление музыкантами требует обязательного включения механизмов психолого-педагогического и эмоционального воздействия на исполнителей с учетом специфики восприятия музыкального произведения. Особенно актуально это положение в управлении хоровым коллективом, поскольку результаты

вокальной работы во многом зависят от эмоционального настроения певцов и уровня взаимопонимания между ними и хормейстером.

Таким образом, важнейшая цель дирижера-хормейстера заключена в формировании психологического и исполнительского единства всех участников творческого коллектива. Исходя из сказанного, в работе дирижера можно выявить несколько связанных между собой, но, тем не менее, самостоятельных сторон его взаимодействия с коллективом, которые можно классифицировать как психологический, исполнительский, коммуникативно-семиотический и эмоционально-волевой аспекты. Рассмотрим эти позиции.

Психологический аспект связан со способностью дирижера к подчинению исполнителей, из которых и складывается музыкальный коллектив. Очевидно, что индивидуальность каждого исполнителя определяется темпераментом, природными склонностями, жизненным и артистическим опытом, отношением к самой музыкально-исполнительской деятельности. Например, в работе с детскими и любительскими хорами дирижер должен учитывать возраст, психофизическое развитие его участников и, учитывая это обстоятельство, менять формы и характер общения, а также степень интенсивности психологического и эмоционального воздействия.

К наиболее сложным задачам руководителя следует отнести объединение исполнителей и подчинение их собственной художественной концепции и исполнительскому замыслу, что выводит управленческие задачи дирижера из русла организационного менеджмента в область художественного руководства. Именно характер и стиль художественно-творческого управления влияет на качество звучания музыкального коллектива, формирует исполнительские традиции, делая его неповторимым и оригинальным. Во взаимодействии с хоровым коллективом эта зависимость проявляется гораздо отчетливее. По сути, хор является уникальным «живым инструментом», качество звучания которого (строй, ансамбль, звук, тембр, техническая и исполнительская гибкость и т.д.) напрямую зависит не только от уровня профессионализма дирижера-хормейстера, но и от стиля его управления.

Сверхзадачей дирижерского управления является координирование совместных действий коллектива на основе индивидуально-личностных творческих установок. В процессе работы дирижер стремится объединить хоровой коллектив вокруг своей художественной концепции, вырабатывая у певцов единое ощущение характера, тембра, динамики, штриховой «палитры», выстраивая и в деталях, и в целом драматургию произведения, согласованность интерпретационных устремлений. Не менее важными характеристиками художественного исполнения являются гибкость и «пластичность» хорового звучания, отзывчивость и соответствие дирижерскому импульсу. Однако уверенность дирижера в своих исполнительских намерениях, убедительность его интерпретации становится возможной только в том случае, если музыкальные представления самого дирижера яркие и активны, образны и динамичны. Эти представления должны отражать процесс раз-

вертывания музыки во времени и пространстве, динамику ее развития, ее драматургическое движение, а также передавать образность музыкального содержания. По меткому выражению А.М. Пазовского, «...отталкиваясь от идеи исполняемого произведения, дирижер воссоздает в своем воображении его внутреннюю программу конкретными, подчас даже зрительно осязаемыми образами». И далее он пишет следующее: «Внутренняя программа и рожденные воображением поэтические идеи и образы, вызывая яркие ассоциации и представления, помогут включить творческое внимание исполнителя в содержание музыки, в круг ее мыслей, чувств, настроений, а эмоциональная память, каждый раз воскресшая найденные образы и ассоциации, естественно, воскресит и необходимое исполнительское самочувствие» [4, 69]. Стало быть, к важнейшим качествам дирижера необходимо отнести не только увлеченность музыкальным произведением, но и способность к вдохновенному «погружению» в процесс творческого воплощения. Но процесс этот невозможен без тесного общения дирижера и коллектива.

Среди всех музыкальных специальностей работу хорового дирижера отличает повышенная потребность в установлении контактов с творческим коллективом, то есть коммуникативный аспект является неотъемлемой частью самого процесса взаимодействия дирижера и музыкантов. Важнейшая задача руководителя хорового коллектива – это умение лаконично и ясно формулировать свои требования и пожелания, разумно планировать репетиционную работу, экономно расходуя силы певцов и время репетиции. Это возможно только при наличии в характере дирижера таких важнейших качеств как эмпатийный настрой, мажорные способности, активность жизненной и творческой позиции, инициативность и самостоятельность суждений, способность к убеждению. Тем самым, выделяемые психологами в структуре общения коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны крайне важны в профессиональной деятельности дирижера. Сложность и многогранность этого процесса заключается в том, что общение одновременно может выступать «и как процесс взаимодействия индивидов, и как информационный процесс, и как отношение людей друг к другу, и как процесс их взаимовлияния друг на друга, и как процесс их сопереживания и взаимного понимания друг друга» [5, 178]. В работе с хоровым коллективом особенно значима качественная сторона общения, проявляемая во взаимном понимании, в чувстве эмоциональной сопричастности, в ощущении духовного родства среди всех участников творческого коллектива. Более того, способность к созданию творческой атмосферы становится признаком профессиональной компетентности дирижера. Если в творческом процессе не сформирован положительный эмоциональный фон, если в «диалоге» между руководителем и коллективом отсутствует необходимая степень воодушевления, концертное исполнение теряет всякую художественную значимость.

В коммуникации дирижера также присутствует ярко выраженный семиотический компонент, что связано с самим способом управления му-

зыкальным коллективным исполнением. Применяемая в мануальной технике дирижера определенная система невербальных сигналов должна быть, по сути, легко «читаема». Сам язык дирижерского жеста – это самостоятельный и самодостаточный способ общения, при котором визуальное восприятие дирижера исполнителями является ведущим. Помимо общепринятой в дирижировании вспомогательной и выразительной техники, в арсенале хорового дирижера есть так называемая система «рабочих жестов», которая отличается наибольшей амплитудой вариативности и отражает индивидуальный мир внутреннего предслышания, предвосхищения дирижером ожидаемой звучности.

Кроме мануальной техники в исполнительской, артистической деятельности дирижера огромное значение имеет способность дирижера к психическому влиянию и эмоционально-волевому воздействию на коллектив. Управление творческим коллективом требует от дирижера значительного расходования нервной энергии, ведь он постоянно находится в состоянии интеллектуального напряжения и концентрации воли, необходимой для активного психологического воздействия. Не случайно, при рассмотрении психологических аспектов дирижерской деятельности В.Г. Ражников использует термин «продуктивное воздействие», трактуемое им как воздействие всей личности руководителя на музыкально-исполнительский коллектив. Сюда входит не только воля, мануальная техника, мимика, пантомимические движения, это – и «некоторые свойства, выразить которые существующими терминами невозможно – они-то и составляют главное отличие дирижера от других исполнителей» [2, 12].

Именно поэтому в деятельности дирижера наибольшую актуальность приобретает не только способность к организации коллективной деятельности, но и способность к воздействию на творческий коллектив таким образом, чтобы он мог наиболее эффективно функционировать, постоянно достигая результатов, адекватных поставленным задачам с художественно-эстетических позиций. Следовательно, в процессе управления дирижер должен стать тем «стержнем», тем «основанием», вокруг которого концентрируются все мысли и устремления участников художественного процесса. Исходя из этого дирижеру в большей степени, нежели музыкантам других специальностей, нужно обладать ярко выраженными характерными личностными качествами. В ряду ведущих дирижерских качеств А.Л. Готсдинер выделяет быстроту реакции; яркую и глубокую эмоциональность; психологическую стабильность и выдержку; хорошо развитое и распределенное внимание; обаяние, непосредственность и дружелюбие в общении. К наиболее значимым свойствам также следует отнести и волевой потенциал, поскольку в любом музыкальном коллективе, по мнению И.А. Мусина, присутствует некая инерционность, преодоление которой под силу только весьма волевому дирижеру. Своими действиями, своим поведением активный, волевой дирижер способен воодушевить исполнителей, убедить их именно в своей трактовке произведения, в своих творческих намерениях. Выдвигая волевые качества на первый план, Н.М. Данилин

говорил: «Если дирижер способен, подобно полководцу, одним возгласом, одним жестом увлечь коллектив по пути своих намерений, его место за дирижерским пультом. Если же нет, – надо менять профессию» [6, 222].

Совершенно очевидно, что конечной целью любой музыкально-исполнительской деятельности является концертное исполнение, следовательно, главная функция дирижера – это подготовка и осуществление концертного выступления на высоком художественном уровне. И здесь преобладающими становятся артистические качества дирижера, его способность к убедительному воплощению авторского замысла и реализации собственной интерпретации. Объединяясь в сценическом облике дирижера, все эти качества, превращаются в артистизм, способность заражения своим эмоциональным состоянием, без которых исполнение будет формальным и бездушным. Так, И.А. Мусин считал, что важнейшей исполнительской задачей дирижера является процесс одухотворения музыкального произведения. Следовательно, крайне важна способность дирижера к тонкому и глубокому ощущению музыки, что зависит от уровня его музыкальной культуры и исполнительской одаренности. Не случайно, сами исполнители в ряду важнейших профессиональных и психологических качеств дирижера отмечают музыкальность и артистичность. Не менее значимы особые задатки и личностные качества дирижера, в ряду которых в первую очередь необходимо выделить «волевые качества, темперамент и специфические черты характера (особенно – импульсивность)» [3, 48]. Эти личностные свойства проявляются на невербальном уровне, в том числе, и путем внушения.

Способность к суггестивному воздействию и эмоциональной заразительности можно отнести к особым специфическим личностным качествам дирижера. Например, Г.Л. Ержемский при рассмотрении психологических механизмов исполнительских функций дирижера значительное место отводит суггестивным факторам. В контексте дирижерской деятельности экспрессивно-суггестивные свойства музыканта-руководителя необходимо рассматривать как один из главных «инструментов» развития эмоциональной сферы исполнителей. Вместе с тем экспрессивно-суггестивное поведение, построенное на невербальной информации, является не только средством воздействия на музыкантов, но и способом, даже «потребностью» самовыражения дирижера.

В психологии суггестия трактуется как «вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание человека (или группы людей)» [7, 72]. Ее рассматривают в качестве формы внушения, характеризующейся значительным воздействием суггестора на личность суггеренда и появлением у последнего определенного состояния или чувства. Эффективность внушения зависит от социального статуса суггестора, его волевых и интеллектуальных качеств, обаяния, меры одаренности, эмоционально-чувственного наполнения и духовного потенциала.

В хоровом исполнительстве проявление дара внушения является непременным условием для возникновения контакта между руководителем

и исполнителями. В данном случае певцы являются реципиентами, для которых очень важно восприятие не только видимых и слышимых намерений руководителя хорового коллектива, но и «ощущаемых». Дирижер как суггестор выступает здесь в качестве источника внушения определенных эмоций, чувств и мыслей. Многие тонкости и детали собственного прочтения и сопереживания музыкального произведения он передает невербально, через ту или иную степень эмоционального проявления. Вместе с тем эта способность подобной же силой воздействия распространяется и на слушателей, что крайне важно для самого дирижера, поскольку, эмоциональный контакт со зрителем «в огромной степени стимулирует как процесс самого творчества, так и процесс его восприятия» [1, 19].

Можно сказать, что суггестия в музыкально-исполнительском процессе – это непосредственное влияние дирижера, при котором его намерения доходят до исполнителей и слушателей, минуя арсенал внешних средств воздействия – движения рук и тела, мимики, взгляда и т.п. Понимание этого процесса невозможно без осознания способности сильной волевой личности к проявлениям телепатии, внушения и даже, отчасти, гипноза. Интересно, что реализация этой способности неосуществима без реакции самих исполнителей на действия дирижера. Следовательно, процесс музицирования требует от музыкантов (оркестрантов, хористов) умения «заражаться чужой волей, принимать ее как свою собственную и активно включаться в эмоциональное состояние, диктуемое руководителем» [2, 8]. Не менее важен контакт, зарождающийся в концертном исполнении между исполнителями и слушателями. В процесс эмоционального восприятия возникает некий взаимообмен, который можно трактовать как энергетическое излучение и взаимодействие. «Ощущение контакта с аудиторией действительно высвобождает творческие силы... И, если вы чувствуете позади себя напряженную тишину, значит, этот контакт есть, и вы счастливы, ощущая себя властелином...», - писал К.П. Кондрашин [2, 96]. Для дирижера общение с публикой выступает в качестве одного из ведущих «вдохновляющих стимулов» (Маккиннон Л.).

Таким образом, анализ условий профессиональной деятельности хорового дирижера позволяет сделать вывод, что многокомпонентность и многообразие его обязанностей требуют сочетания в личности музыканта-руководителя общих и музыкально-творческих способностей повышенного уровня. Залогом успешной профессиональной реализации дирижера-хормейстера является его психолого-педагогическое мастерство, суть которого – в способности решать как творческие, так и организационные задачи не только конструктивно, но и креативно. Именно в этом многообразии знаний, умений и навыков заключена методологическая культура музыканта-руководителя, а совокупность конкретных приемов и способов работы в контексте его педагогических и исполнительских функций можно рассматривать как обобщение техник педагогической деятельности, что К.Д. Ушинский, называл «собранием правил воспитательной деятельности» [8, 8].



**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Захава Б.Е. Мастерство актера и режиссера. М., Просвещение, 1973.
2. Кондрашин К.П. Мир дирижера (Технология вдохновения). – М., Музыка, 1976.
3. Мусин И.А. Язык дирижерского жеста. – М., Музыка, 2007.
4. Пазовский А.М. Записки дирижера. – М., Музыка, 1966.
5. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М., Мысль, 1971.
6. Птица К.Б. О хоровом дирижировании//Работа в хоре. - М., Профиздат, 1960.
7. Современный психологический словарь. Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. СПб., 2007.
8. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии//Соч.: В 6 т. – М.: Педагогика, 1990, Т.5.