

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТВОРЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ ІНСТИТУТІВ МИСТЕЦТВ

УДК [378.09:7.077 – 057.875].001(045)

Ірина Гавран, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри акторів кіно факультету кіно і телебачення
Київського національного університету культури і мистецтв

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТВОРЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ ІНСТИТУТІВ МИСТЕЦТВ

У статті розглядається поняття взаємодії та організаційні аспекти формування творчої взаємодії студентів як майбутніх керівників хороших колективів. Охарактеризовано основні фактори організації творчої взаємодії студентів у роботі з хором колективом. Представлено теоретичний та практичний досвід провідних диригентів.

Ключові слова: взаємодія, організація творчої взаємодії, майбутній фахівець, хоровий диригент, хоровий колектив, спілкування.

Літ. 8.

Ірина Гавран, кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри акторів кіно факультета кіно і телебачення
Київського національного університету культури і мистецтв

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТУДЕНТОВ ИНСТИТУТОВ ИСКУССТВ

В статье рассматривается понятие взаимодействие и организационные аспекты формирования творческого взаимодействия студентов как будущих руководителей хороших коллективов. Охарактеризованы основные факторы организации творческого взаимодействия студентов в работе с хором коллективом. Представлен теоретический и практический опыт работы ведущих дирижеров.

Ключевые слова: взаимодействие, организация творческого взаимодействия, будущий специалист, хоровой дирижер, хоровой коллектив, общение.

Iryna Havran, Ph.D (Pedagogy), Associate Professor at the
Department of Movie Actors Faculty of Film and
Television of Kyiv National University of Culture and Arts

THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATION OF CREATIVE INTERACTION BETWEEN STUDENTS OF THE INSTITUTE OF ARTS

The article discusses the concept of interaction and organizational aspects of the formation of the creative interaction of students as future leaders of choirs. It outlines the main factors of the organization of the creative interaction between students in the choral ensemble. The article presents the theoretical and practical experience of leading conductors.

Keywords: interaction, organization of creative interaction, future specialist, choral conductor, choir, communication.

Постановка проблеми. Розбудова сучасної національної системи освіти спонукає до пошуку і впровадженню нових підходів, форм і методів роботи, які б відповідали розвитку особистості майбутнього фахівця, сприяли розкриттю її духовних, розумових, естетичних й творчих якостей. У зв'язку з цим, процес становлення студентів інститутів мистецтв як керівників хороших колективів набуває вагомого значення, що впливає на формування творчої взаємодії та на організацію спільної творчої діяльності на хорових заняттях.

Аналіз основних досліджень. Проблема творчої взаємодії майбутніх учителів з творчими колективами цікавила багато науковців, а саме роботи: Г. Ашина, В. Гончарова, І. Кона,

Р. Кречковського, Т. Мальковської, Л. Уманського. Значний емпіричний матеріал накопичено за кордоном у дослідженнях: Дугласа Мак Грегора, Курта Левіна, Фреда Філера, Робарта Хауса, та ін. Значну увагу проблемі виховання керівників творчих колективів, створенню умов для формування активної особистості розглядали І. Бех, Л. Божович, Д. Ельконін, А. Лутошкін, А. Макаренко, Л. Новикова, І. Підласій, В. Сухомлинський. Але, слід зауважити, що поряд із теоретичною розробкою запропонованої проблеми видатними науковцями, вона все ж таки спричиняє недоліки і практичного характеру, котрі пов'язано з недостатністю уваги до розкриття специфічних аспектів організації творчої взаємодії майбутнього фахівця у роботі з хором колективом, слабкою орієнтацією навчального процесу на вироблення

у студентів активної, самостійної позиції у реалізації розвиваючої дієвої функції. Аналітичне вивчення досвіду роботи керівників хороших колективів свідчить, що проблема вдосконалення методики формування організації творчої взаємодії майбутніх фахівців у роботі з хорovими колективами потребує більш глибокого наукового вивчення. Емпіричні підходи, що широко використовуються у процесі музично-творчої діяльності хороших колективів не в повній мірі задовольняють вимоги диригентської практики.

Ці стрижневі аспекти і зумовило вибір теми та становлять **мету** нашого дослідження, яка полягає у визначенні специфіки процесу формування організації творчої взаємодії студентів інститутів мистецтв.

Виклад основного матеріалу. Взаємодія є одним з основних видів діяльності у процесі підготовки студентів інститутів мистецтв як керівників хороших колективів. У дослідженнях К. Платонова поняття “взаємодія” [6, 135] визначене як таке, що ґрунтується на взаємному психічному віддзеркаленні. Таке визначення свідчить про те, що діяльність керівника знаходиться у постійній залежності від внутрішніх психологічних механізмів взаємодії із колективом. З цього приводу доцільно зазначити, що характер взаємодії виражається у керівній позиції диригента, яка регламентує активність виконавців у межах імітації своїх дій. У якості основних засобів взаємодії керівника з хорovим колективом виступають: спосіб мовного спілкування (залежно від стилю: доброзичливий, байдужий, офіційний); форми спілкування (наказ, вимога, порада, прохання); прийоми заохочення та покарання, встановлення певної дистанції. Спілкування відповідає критеріям діалогу (модальність, поліфонія, персоніфікація, установка на відповідь тощо), забезпечуючи суб’єкт-суб’єктний принцип творчої взаємодії керівника та вихованців. Моделювання спілкування – перший етап спілкування у якому закладаються контури майбутньої взаємодії: планування й прогнозування змісту, структури засобів спілкування. Модель професійного спілкування – уявна система творчої взаємодії в процесі хорovої діяльності, в якій реалізується певний стиль спілкування [1]. Так, процес засвоєння майбутніми фахівцями різноманітних форм, прийомів та засобів спілкування буде сприяти вирішенню завдань більш високого мистецького рівня.

Слід зазначити, що важлива і змістова спрямованість спілкування, котра сприяє формуванню творчої взаємодії на хорovих заняттях впливає на розвиток індивідуальної своєрідності

особистостей виконавців. З цієї позиції, керівник завжди повинен сприяти розвитку розумної зустрічної ініціативи, активно спрямовуючи творчий потенціал на нові творчі, інтерпретаційні, виконавські ідеї в процесі хорovої діяльності. У цьому контексті різноманітні засоби в організації творчої взаємодії викликать інтерес виконавців до хорovої справи, що безумовно сприяє становленню позитивного імпульсу в процесі хорovого співу, адже кваліфікаційно-організоване керівником хорove заняття створює невимушену атмосферу мистецької діяльності хорovого колективу. Власне, через процес творчої взаємодії хористи набувають емоційно-чуттєвого досвіду, котрий під час переносу його у реальні життєві ситуації створює естетичний еталон спілкування з іншими людьми.

Отже, діяльність керівника хорovого колективу передбачає постійний контакт з хористами. Уміння подати себе, спілкуючись з колективом, є важливою особливістю диригента-хормейстера, адже він не лише передає потрібну інформацію колективі, а й здійснює контроль за її виконанням. Йому необхідна хороша дикція, панування над голосом, виразність мови, а також уміння мовного спілкування з учасниками хорovого колективу.

Доцільно також зазначити, що керівна діяльність диригента залежить і від його індивідуально-типологічних особливостей які сприяють розвитку психолого-педагогічних здібностей та справляють не аби який вплив на хорovий колектив у процесі творчої взаємодії на хорovих заняттях. Дослідження видатних науковців Н. Кузьмінної, Ю. Кулюткіна, Г. Сухобської [2] дозволяють виокремити провідні психолого-педагогічні здібності які необхідні майбутньому вчителю музики для здійснення ефективної творчої взаємодії у хорovому колективі, а саме: сугестивні та перцептивні здібності. Сугестія – навіювання, особливий вид психічного впливу на людину. У діяльності майбутнього вчителя музики як керівника хорovого колективу використовуються такі види навіювання: *довільне* (цілеспрямований свідомий психологічний вплив на неусвідомлену сферу особистості, за допомогою якого суб’єкт навіювання досягає поставленої ним мети); *мимовільне* (вплив, який здійснюється без усвідомлення суб’єктом навіювання в прихованому, замаскованому вигляді) [5]; *непряме* (вплив, зміст якого включено в інформацію, що повідомляється суб’єктом навіювання в прихованому, замаскованому вигляді) [7]. З цього приводу слід сказати, що сугестивний вплив керівника хорovого колективу

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТВОРЧОЇ ВЗАЄМОДІЇ СТУДЕНТІВ ІНСТИТУТІВ МИСТЕЦТВ

проявляється в умінні не тільки впливати на хористів з метою досягнення повного взаєморозуміння, а й знати, що і як пояснити у кожному конкретному випадку, знайти правильний тон у спілкуванні з виконавцями хорового колективу. Для авторитетного керівника повинні бути характерними наступні правила в його діяльності: бути завжди врівноваженим, спокійним, розсудливим, вносити елементи творчості, ентузіазму та чіткості у роботу хорового колективу, справляти великий вплив на виконавців. Здібний керівник пред'являє вимоги впевнено, рішуче але й гнучко, залежно від ситуації, конкретної атмосфери, використовувати різноманітні форми. Але доцільно брати до уваги й те, що вимогливість до колективу не дає виховного ефекту без високої вимогливості до себе. Цілеспрямоване використання керівником цілого ряду сугестивних умінь сприяє більш глибокому пізнанню засобів взаємодії та одночасно вдосконалює власну професійну майстерність.

Перцепція – здатність аналізувати, оцінювати, розуміти себе, регулювати власну поведінку, як позицію керівника хорового колективу, зокрема, і як процес взаємодії, загалом; здібність до проникнення в індивідуальну своєрідність учня; здатність подумки приймати позицію учня та із його точки зору побачити, зрозуміти і оцінити себе; здібність до конструктивного вирішення особистісних протиріч та конфліктів. Ця група здібностей є провідною, адже вона щільно пов'язана з самосвідомістю – основною психологічною умовою його професійного розвитку [3]. Перцепція проявляється у процесі підготовки майбутніх фахівців до роботи із хором, на цьому етапі педагогічна чуттєвість ґрунтується на всебічному та глибокому знанні творчих та індивідуальних особливостей учасників хорового колективу. У контексті творчої взаємодії керівнику необхідно правильно орієнтуватися у різних ситуаціях, емоційно настроюватися на проблеми виконавців. Прояв перцепції визначає поведінку хористів та керівника, що будується на взаємній творчій поведінці яка розуміється та приймається більш гнучко, на основі щирого інтересу приймати участь у спільній справі. Керівництво хором не “монолог” диригента, а “діалог” між ним та хоровим колективом. Даючи жестом вказівки хору, диригент уважно вловлює відгук виконавців і лише залежно від характеру цього відгуку дає нові вказівки, виражені у його конкретних жестах та міміці обличчя. Для успішного впливу на хоровий колектив диригенту необхідно, насамперед, вивчити нахили, інтереси та психічні

особливості хористів. Безсумнівний є той факт, що різні колективи по-різному впливають на особистість диригента, так само, як один і той самий колектив справляє неоднаковий вплив на різних керівників хорів.

Отже, узгоджений процес застосування вищеназваних здібностей та умінь створює можливість для створення системи апробованих психолого-педагогічних дій, котрі забезпечують високий рівень творчої взаємодії керівника хорового колективу в процесі практичної діяльності з хором. З цього приводу слід сказати, що майбутнім фахівцям у процесі практикуму роботи з хором доцільно постійно вчитися професійно точно та вивірено контролювати свої дії, ефективно використовуючи елементи вищезазначених здібностей, бути щирим та природним. У цілому, утворення спільної мети без взаємної довіри неможливе, учасники творчої взаємодії повинні довіряти можливостям кожного у виконанні своїх функцій, а ефективна професійна діяльність керівника повинна відповідати особистісно-психологічним якостям його особистості.

З метою визначення найбільш ефективних засобів впливу диригента на хоровий колектив у процесі творчої взаємодії, ми спробували з'ясувати за допомогою теоретичного та практичного досвіду видатних керівників хорових колективів: М. Даніліна, Г. Дмитревського, В. Соколова. Майстер хорового мистецтва М. Данілін надав суттєвого значення взаємодії диригента з хоровим колективом, підкреслюючи, що взаємодія справляє неабиякий вплив на стиль його роботи тому, що вона відбувається у постійній зміні атмосфері творчого колективу. Він вважав, що найбільш вичерпну роботу й точну відповідь на запитання про особливості артистичної натури керівника хорового колективу, про масштаби його обдарування дає тільки художній колектив, яким він керує. Хоровий колектив, з яким постійно працює диригент, суцільно переймає його творчу манеру з усіма особливостями його майстерності та артистичного обдарування. Великого значення, на думку видатного майстра, набуває здатність сугестивного впливу на колектив. З цього приводу він зазначав: “якщо диригент здатен, подібно до полководця, одним поглядом, одним рухом повести колектив за собою, шляхом своїх напрямків, його місце – за диригентським пультом, якщо ні – потрібно міняти професію” [8, 74].

Діяльність керівника хорового колективу передбачає постійний контакт з хористами.

Диригент не лише передає потрібну інформацію колективові, а й здійснює контроль за її виконанням. Керівникові для успішної роботи з хором необхідний зворотній зв'язок: реакція хористів на його діяльність (для визначення її ефективності), взаємне розуміння та взаємне збагачення. Учасники хору в процесі взаємодії відчуючи на собі безпосередній вплив керівника, що виражений у його переконаннях, поглядах, вчинках. Характеризуючи плідну працю диригента-хормейстера Г. Дмитревський так визначив її сутність: “якою б не була навчально-виховна та репетиційна робота диригента-хормейстера з колективом, яким він керує, в кінцевому результаті – це величезна та важка робота з людьми” [8, 59].

Видатний майстер хорової справи В. Соколов [4] розглядає хор як колектив, який в достатній мірі володіє технічними і художньо-виразними виконавськими засобами, щоб передати ідейний зміст, який закладено у творі. Одним з основних засобів впливу на хоровий колектив видатного диригента В. Соколова були виразні покази голосом. Він вважав, що диригент у процесі репетиційної роботи повинен чудово володіти своїм голосом, який є його основним знаряддям праці, тобто засобом передачі мистецтва співу. Він встигав показати хору буквально все, причому дуже виразною, зрозумілою, доступною та переконливою мовою. Отже, вивчення цінного досвіду провідних керівників хорових колективів дозволяє майбутнім фахівцям деякою мірою вирішити загальні проблеми спільної практичної діяльності у хоровому колективі, озброїти себе передовими методиками, скерувати роботу в професійне русло.

У висновках доцільно зазначити, що категорія “взаємодія” є однією з основних у гуманістичній освітній парадигмі та розглядається як спілкування рівноправних учасників. Творча взаємодія як різновид спільної діяльності вчителя музики та учнів на хорових заняттях, характеризується наявністю наступних факторів:

- створення можливостей безпосереднього особистісного контакту в процесі творчої взаємодії;
- наявність єдиної мети, передбачуваного результату творчої взаємодії, який відповідає загальним інтересам;
- рівний розподіл обов'язків у процесі творчої взаємодії обумовлений характером мети, засобів та умов її досягнення;

- у процесі взаємодії, за умов рівного розподілу обов'язків, керівник наділений особливими правами.

Аналіз вищезазначених досліджень дозволив засвідчити, що функціональна діяльність керівника хорового колективу, багато в чому, залежить від розвитку його індивідуально-типологічних особливостей, від правильної творчої взаємодії, а також найбільш доцільних методів впливу на виконавців. Творча взаємодія справлятиме суттєвий вплив на професійну позицію майбутнього фахівця, що базується на формуванні його психолого-педагогічної техніки, а в процесі практичної діяльності вимагатиме найбільш високого рівня емоційної активності його особистості при взаємодії з хоровим колективом.

Отже, педагогічний потенціал творчої взаємодії керівника з хоровим колективом може бути достатньо плідним, тому провідним типом взаємостосунків необхідно вважати тип творчої взаємодії, який доцільно вважати ефективним видом діяльності диригента-хормейстера.

1. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество / В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров. – М.: Педагогика, 1990. – 144 с.

2. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования: учебное пособие / Н.В. Кузьмина. – Л.: Из-во ЛГУ, 1980. – 170 с.

3. Культура. Идеология. Особистість: Методолого-світоглядний аналіз / Л. Губерський, В. Андрущенко, М. Михальченко. – К.: Знання України, 2002. – 580 с.

4. Овчинникова Т.Н. Об отборе репертуара для работы с хоровыми коллективами школьников // Работа с детским хором: Сб. статей / под ред. проф. В.Г. Соколова. – М.: Музыка, 1981. – 70 с.

5. Основы педагогического мастерства: Учебное пособие для педагогов специальных высших учебных заведений / И.А. Зазюна, И.Ф. Кривонос, Н.Н. Тарасевич и др. Под ред. И.А. Зазюна. – М.: Прсвещение, 1989. – 302 с.

6. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.

7. Психология: Словарь / Под общей ред. А.В. Петровского. // Петровский А. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

8. Птица К.Б. Мастера хорового искусства в Московской консерватории / К.Б. Птица. – М.: Музыка, 1970. – 119 с.

Стаття надійшла до редакції 18.01.2016