

3. Особистісно-орієнтовані технології навчання і виховання у вищих навчальних закладах: кол. монографія / В.П. Андрущенко та ін./ Ін-т вищої освіти АПН України / Віктор Петрович Андрущенко (заг. ред.). – К. : Педагогічна думка, 2008. – 254 с.

Жилкіна О.І.

старший викладач;

Шатохіна Г.Я.

викладач кафедри,

Харківська гуманітарно-педагогічна академія

ПЕДАГОГІЧНІ Й ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ДИТЯЧОГО ХОРОВОГО КОЛЕКТИВУ

Успішне вирішення задач музично-естетичного та художньо-творчого розвитку дітей у загальноосвітніх закладах знаходиться у прямій та безпосередній залежності від рівня професійної майстерності, ерудиції, культури вчителя музичного мистецтва.

Протягом багатьох років ученими й вчителями-практиками здійснюється пошук більш ефективних науково-методичних напрямів діяльності освітян. На сучасному етапі розвитку шкільної освіти проблема науково-методичної підготовки вчителя не втратила актуальності.

Мета дослідження полягає в необхідності розглянути шляхи формування диригентських умінь в роботі з дитячим хором при підготовці студентів, як одним із впливовіших засобів естетичного виховання.

До питань диригентської майстерності зверталось чимало дослідників, серед яких такі відомі диригенти, як С.А. Казачков, М.А. Малько, І.А. Мусін та інші. Необхідно проаналізувати педагогічні якості майбутнього вчителя, а також методи та принципи роботи; цільову спрямованість виховних факторів стосовно учасників дитячого колективу; специфіку хорового виконавства й особливості роботи з дитячим хоровим колективом. Школою становлення необхідних здатностей керівника хору були й залишаються праці Г.А. Дмитревського, С.М. Казачкова, К.А. Ольхова, В.П. Соколова, П.Г. Чеснокова й інших видатних майстрів хорового мистецтва.

Поряд із формуванням професійних навичок диригентського виконавства, важливе місце займає розвиток особистісних і педагогічних здатностей, розуміння комунікативних явищ, які втримуються у процесі колективного виконавства. У роботі диригента з хором проявляються важливі принципи, за якими визначають майстерність хормейстера. Принципи полягають в оволодінні навичками точного аналізу звукового матеріалу, його концентрації у власній роботі. Диригент відразу обирає необхідний методичний прийом у момент звучання твору.

Диригент і педагог І.А. Мусін у книзі «Про виховання диригента» визначив три фактори взаємин диригента з виконавцями: перший фактор –

рівень мануальної техніки диригента; другий – майстерність репетиційної роботи, методи й прийоми, завдяки яким він домагається втілення добутку; третій фактор – психічний стан диригента, форма його поведінки [2, с. 200-201]. Про це ж говорив психолог Б. Ломів, говорячи, що в ході взаємодії диригента й колективу мають місце такі функції спілкування: «інформаційно-комунікативні, регуляційно-комунікативні, афектно-комунікативні функції спілкування» [1, с. 10].

Диригент постійно виступає в ролі педагога, наставника, старшого, більше мудрого радника, а в дитячих колективах займається просвітнім музичним вихованням учасників колективу. Ця функція є необхідним умінням диригента.

Під час творчого процесу неабияку роль відіграють і психологічні умови, такі як настрої учасників, їхній емоційний стан. Уміння керівника створити в колективі відповідний психологічний клімат, самому бути зразком для наслідування (гарний настрій, життєрадісність, творчий оптимізм) є найбільш складним. Розглянемо найбільш важливі якості й властивості психічної сторони особистості керівника. До таких рис можна віднести: стійкість нервової системи (схильність не панікувати в складних умовах і ситуаціях), здатність до тривалої і якісної праці, сильна, воля, твердість характеру, рішучість у прийнятті рішень, адекватна реакція на зовнішні впливи, так звана лабільність психіки, здатність не губитися, приймати вірні рішення в умовах дефіциту часу, стресових ситуаціях, витриманість, терплячість, пристрасність, оптимізм, завзятість, ініціативність, цілеспрямованість.

Також єдиною є типологія стилю діяльності керівника. У практиці зустрічаються три типи керівників:

- 1) авторитарний тип;
- 2) ліберальний тип;
- 3) демократичний тип;

Кожний із цих типів має свої певні якості.

Авторитарний тип – відрізняється суворістю і владністю у відносинах з підлеглими. Схильний придушувати ініціативу, відрізняється психологічним тиском. Може застосовувати лемент, натиск, використання покарання. Авторитет такого керівника ґрунтується на твердій, нещадній вимогливості. Ліберальний тип – є прямо протилежним типом авторитарного типу. Вплив на колектив незначний. Такий керівник малопомітний серед учасників, діє погрозами, проханнями, може залишити без уваги порушення, невиконання вимог учасників колективу. Він не є справжнім лідером колективу, у якому все залежить від авторитету керівника.

Демократичний тип – характеризується вмінням впливати на людину не роблячи психологічного тиску. Його авторитет ґрунтується на таких різнопланових якостях, як м'якість і вимогливість, поступливість і непримиренність. Він може вимагати й просити, карати й заохочувати. Демократичний тип керівника відрізняється широтою й гнучкістю прийомів і методів у своїй роботі, що дуже важливо у відносинах із дитячим колективом. Із цих характеристик видно, що найбільше для керівництва колективом за своїми якостями підходить демократичний тип керівника.

Керівник управляє художнім процесом виконання й реалізацією педагогічної програми (виховання), тому, крім наявності загальних якостей керівника, необхідні психологічні якості творця, артистизм, сценічність, здатність до перевтілення, уява й педагогічні якості.

Одним із важливих якостей є такт керівника. Це комплекс професійних якостей і рис, що забезпечують виконання своїх обов'язків на відповідному морально-етичному рівні. В основі такту лежить комплекс психолого-фізіологічних якостей особистості. Специфіка такту в роботі диригента-керівника проявляється в мовній культурі, формі спілкування, поведженні. Створення на репетиції атмосфери взаєморозуміння багато в чому залежить від уміння диригента спілкуватися з учасниками, підтримувати добрий настрій. Ставитися до виконавців треба шанобливо, м'яко, з довірою. Керівник не повинен дратуватися, переходити на лемент у спілкуванні з учасниками. Це відразу позначається на настрої. Терпіння, такт, витримка, умілий індивідуальний підхід до кожного учасника принесе набагато більше користі, ніж надлишкова вимогливість, тиск. Із цього приводу диригент Ш. Мюнш зауважує: «Нехай у музикантів збережеться свідомість власної відповідальності. Ніколи їх не розхолоджуйте. Потрібно всіляко намагатися відновити впевненість у тих, хто проштрафився. Не піднімайте шуму, коли хто-небудь помилиться, і намагайтесь виправити зроблену помилку так, щоб не поставити виконавця в незручне становище перед товаришами» [3, с. 30].

Особливого значення в спілкуванні керівника має мова, стиль розмови. Мова повинна бути зразковою з погляду стилю, логіки побудови фраз. Керівник, в арсеналі якого завжди до місця іскрометний жарт, сміх, дотепний афоризм, створює в колективі позитивне емоційне тло.

Таким чином, умовами реалізації професійно-педагогічних здатностей керівника дитячого хору є оволодіння психологічними знаннями, методикою організації вокально-хорової роботи, розвиненим педагогічним мисленням.

Але завжди залишається щось, що стає непомітним при науковому баченні, про що писав Г. Гете:

...живий предмет, бажаючи вивчити,
Щоб ясне про нього пізнання одержати,
Учений свою душу виганяє,
Потім предмет на частини розділяє
І бачить їх та, на жаль, духовний їхній зв'язок
Тим часом зникає.

Таким духовним зв'язком між диригентом і керівником повинні стати інтерес і захопленість хоровим мистецтвом. Саме це додасть диригентові сил і буде джерелом творчого горіння.

Список використаних джерел:

1. Мархлевський А.Ц. Практичні основи роботи в хоровому класі / А.Ц. Мархлевський – К.: Музична Україна, 1986. – 54 с.
2. Мусін І.А. Про виховання диригента / І.А. Мусін – Л.: Музика, 1987. – 295 с.
3. Мюнш Ш. Я. Диригент / Ш. Мюнш – М.: Музика, 1982. – 234 с.