

Музыкальный коллектив и его руководитель. Проблемы взаимоотношения

Выполнил: Иван Абрамов 1 курс вокального отделения

Знаменитый актер и режиссер немого кино Чарли Чаплин в своей книге «Моя автобиография» так выразил свое отношение к музыкантам, играющим в оркестре:

«Если бы меня спросили, в каком мужском обществе я предпочел бы вращаться, наверное, я выбрал бы людей своей профессии. Однако Дуглас Фербенкс был единственным актером, который стал мне близким другом. Встречаясь на голливудских приемах со звездами, я стал относиться к ним скептически — может быть попросту нас было там слишком много. И атмосфера там бывала не столько дружеской, сколько вызывающей на соревнование; стремясь привлечь к себе внимание, человек шел, словно сквозь строй, подвергаясь язвительной критике. Нет, звезды среди звезд дают мало света и еще меньше тепла.

Писатели — милые люди, но они не из тех, кто охотно что-то дают другим. Они не любят делиться тем, что знают сами. Большей частью они прячут свое богатство в переплеты своих книг. Ученые могли бы стать чудесными друзьями, но одно их появление в гостиной парализует все ваши мысли. Художники обычно ужасно скучны — большинство из них стремится вас уверить, что они больше философы, чем художники. Поэты, несомненно, являются существами высшего класса — они приятны, терпимы и прекрасные товарищи. Но мне кажется, все-таки, что легче всего дружить с музыкантами. По-моему, нет ничего теплее и трогательнее зрелища симфонического оркестра. Романтический свет пюпитров, настройка инструментов и внезапная тишина при появлении дирижера словно утверждают общественный, основанный на тесном сотрудничестве характер их искусства».



Музыкальный коллектив и его руководитель. Проблемы взаимоотношения

Исполнение музыкального произведения коллективом музыкантов действительно требует огромного взаимопонимания и умения подчинять свои действия единой воле дирижера, отвечающего за конечный результат усилий многих музыкантов.

Воспитание сплоченного музыкального коллектива — это задача, которая встает перед многими дирижерами хоров и оркестров; решение этой задачи помимо чисто музыкальных проблем включает в себя и некоторые психологические, связанные с закономерностями общения людей друг с другом.

С точки зрения психологии коллектив есть группа людей, объединяющих свои усилия для выполнения общественно-полезной деятельности. До того, как группа достигнет высокой стадии развития, именуемой коллективом, она проходит ряд этапов. Так, различают:

- 1. диффузную группу, в которой отношения людей не связаны содержанием общей деятельности. Таковой группой могут стать жильцы многоквартирного дома или пассажиры пригородной электрички;
- 2. ассоциацию — группу, в которой межличностные отношения связаны с общей деятельностью, но эти отношения не проникают в глубь личности. Таковы клубы любителей по интересам, болельщики одной спортивной команды, школьники одной школы;
- 3. корпорацию — группу, в которой члены тесно объединены друг с другом, однако деятельность преследует узкокорпоративные цели, имеющие антиобщественную направленность.

Музыкальный коллектив и его руководитель. Проблемы взаимоотношения

Попадая в общество других людей, человек может довольно значительно менять свое поведение. Каков будет результат взаимодействия, зависит от исходных установок как коллектива, так и личности. Если мысли и чувства индивида идут в направлении основных дел коллектива, то попавший в нее индивид будет и острее чувствовать и глубже мыслить; если же установки индивида будут идти вразрез с коллективом, то последний будет оказывать тормозящее действие на индивида.

Решение проблем взаимоотношений

Одним из наиболее эффективных методов решения проблем в коллективе и формирования в нем ценностно-ориентационного единства является групповая дискуссия, посвященная выработке решения по вопросам, связанным с жизнедеятельностью коллектива.

В ходе групповых дискуссий члены группы лучше узнают друг друга, между ними легче возникают дружеские и деловые связи, коллектив в целом становится дружнее и стабильнее в отношении неблагоприятных внешних воздействий.

При решении сложных и неординарных проблем в жизни коллектива психологи рекомендуют практику «мозгового штурма» (brain storming), разработанную американским психологом Осборном. В основе этой методики лежит свободное высказывание самых разных, вплоть до нелепых, идей, могущих способствовать разрешению проблемы. Соблюдается только одно важное условие: участникам «мозговой атаки» категорически запрещается критиковать выдвигаемые предложения.

Дирижёр и его коллектив

Дирижёр — одна из сложнейших в ряду музыкальных профессий. Кажущееся отсутствие трудностей здесь, по словам Лео Гинзбурга, является источником величайших недоразумений. Хорошие межличностные отношения, складывающиеся у дирижера с коллективом, помогают музыкантам и дирижеру быть в хорошем контакте и увлеченно служить своему искусству.

Черты личности дирижера, стиль его обращения с музыкантами накладывают на коллектив особый отпечаток в манере игры, что хорошо улавливают опытные дирижеры. К. Кондрашин, по его словам, даже без личного общения мог себе представить характеры Юджина Орманди и Отто Райнера, руководивших Филадельфийским и Чикагским оркестрами.



Проблемы взаимоотношения

Очень важной проблемой взаимоотношения является умение дирижера делать своим музыкантам критические замечания в адрес их исполнения. Многие из них воспринимают подобные замечания болезненно, т. к. несколько замечаний дирижера одному и тому же музыканту о том, как лучше сыграть ту или иную фразу, может быть воспринято им как урон его профессиональному престижу. Большую помощь дирижеру могут оказать здесь рекомендации из книги Дейла Карнеги «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей». В разделе, посвященном тому, как воздействовать на людей, не оскорбляя их и не вызывая чувства обиды, Д. Карнеги пишет, что для этого надо:

- начинать с похвалы и искреннего признания достоинств собеседника;
- указывать на ошибки не прямо, а косвенно;
- сначала поговорить о собственных ошибках, а потом уже критиковать своего собеседника;
- задавать собеседнику вопросы вместо того, чтобы ему что-то приказывать;
- выражать людям одобрение по поводу малейшей их удачи и отмечать каждый их успех.
- создавать людям хорошую репутацию, которую они будут пытаться сохранять.

ВЫВОД

Дирижер, вставший за пульт оркестра, может придерживаться разных способов общения с коллективом. Демократический стиль общения говорит о высокой нравственной культуре данного дирижера. В процессе дирижирования предпочтительнее делать замечания в косвенном виде, не задевая самолюбия оркестрантов и хористов. Умелым руководством, с учетом всех психологических нюансов, дирижер может быть поднят ими на такую высоту художественных достижений, на которую он не может рассчитывать при попустительском или авторитарном способе руководства. Важнейшим условием такого достижения является любовь оркестрантов и хористов к своему искусству, с одной стороны, и любовь к своему дирижеру и художественному руководителю — с другой.

Спасибо за внимание!

