

Список використаних джерел:

1. Вознюк О. В. Нейропедагогіка – потужний ресурс освіти дорослих. *Андрагогічний вісник* (10). 2019. С. 19-27.
2. Голос людини та вокальна робота з ним: монографія / Г.Є.Стасько, О.Д.Шуляр та ін. Івано-Франківськ: Видавн.ПНУ, 2010. 336 с.
2. Максименко С.Д. Загальна психологія: Навчальний посібник. Київ: «Центр навчальної літератури», 2004. 222 с.

Наталія Михайлова

ЕФЕКТИВНЕ ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРСТВА В ДИРИГЕНТСЬКО-ХОРОВІЙ ОСВІТІ

Потреба в інноваційному лідерстві стала особливо гострою в епоху глобальної конкуренції, швидких технологічних змін, політичних і соціальних потрясінь у багатьох сферах людської діяльності. Нова міждисциплінарна галузь в українському науковому просторі – концепція лідерства – активно вивчається та розвивається на теренах західноєвропейського й американського музикознавства. Саме досвід закордонних науковців дозволяє зробити певні припущення, щодо необхідності застосування моделей лідерства в диригентсько-хоровій освіті.

Насамперед слід замислитись над питанням: «Що робить ефективним хорового диригента?» Відповідь на нього повинна визначати зміст багатьох курсів фахової підготовки диригента-хормейстера. Передбачається, що основною перевагою навчальної програми є те, що набуття низки вмінь, навичок та широкої бази знань адекватно підготує диригентів до майбутньої професійної діяльності. Однак багато студентів працюють старанно, щоб відповідати різноманітним вимогам курсу, проте не завжди досягають успіху у керуванні хором. Іншими словами, не дивлячись на те, що вони володіють багатьма фаховими компетентностями, цим студентам іноді чогось бракує.

Знову постає питання: «Чого ж бракує?»

Безперечно, після набуття необхідних знань, вмінь та навичок диригент повинен використовувати їх для забезпечення ефективного керування музичним колективом, стати його лідером. Адже зазвичай лідерство

визначається як процес, за допомогою якого лідер впливає на групу послідовників для досягнення спільної мети. Отже, питання лідерства – що це і чи можна його розвивати – заслуговує значної уваги у професійній підготовці диригентів.

Рей Робінсон [3] у своєму дослідженні вказує на чотири передумови успішного лідерства:

- 1) брати на себе відповідальність;
- 2) формувати психологічне середовище, щоб створювати відповідну атмосферу для виконання спільного завдання;
- 3) мати здатність до розвитку вокально-хорових навичок учасників колективу;
- 4) створити спільне задоволення від процесу сумісного музикування.

Щодо останнього, на думку Робінсона, керівник хору повинен переконати співаків, що вони є частиною високоякісного музичного досвіду, який може відбутися лише під його керівництвом.

Натомість Мартін Чемерс [2], провідний дослідник у галузі лідерства, зазначає, що існує стільки визначень лідерства, скільки й теоретиків. Він визначає лідерство як процес соціального впливу, а ефективне лідерство – як успішне застосування впливу для досягнення місії. Іншими словами, ефективні лідери можуть спонукати до співпраці інших людей та використовувати ресурси, надані цією співпрацею для досягнення мети.

Зазначу, що теорії лідерства, як правило, є дотичними до одного з двох напрямків: перший – базується на припущенні, що лідерство вроджене (лідерами народжуються, а не виховуються), і, другий – поведінковий, який стверджує, що лідерство є поведінкою чи низкою поведінкових дій. Сучасний стан дослідження теорії лідерства доводить, що ефективність визначається не лише особистими якостями лідера, але і його манерою поведінки щодо до інших. Тобто деякі аспекти лідерства можуть бути

спрямовані на моделювання ефективних форм поведінки, що підлягають вихованню та корекції та формують стиль ефективного керівника.

Отже, в сучасній науці існують три основні теоретичні підходи до лідерства:

- Поведінковий (в якому лідерство розглядається як стиль поведінки лідера);
- Ситуативний (в якому лідерство розглядається як стиль поведінки, який змінюється в залежності від ситуації);
- Трансформаційний (в якому лідерство передбачає сприйняття потреб послідовників і задоволення цих потреб) [1].

Модель «трансформаційного лідера» є темою на вістрі теорії лідерства і може бути легко застосована до диригента.

Дослідники відзначають, що харизма та керівництво, що надихає є найважливішими компонентами трансформаційної моделі лідерства. Надзвичайним є те, що послідовники хочуть ідентифікувати себе з харизматичним лідером. Окрім володіння фаховими компетентностями, впевненість у собі та рішучість, продемонстровані лідером, змушують колектив глибоко поважати цю людину. Лідер здатний через натхнення та емоційну підтримку підвищити рівень мотивації групи. Особистий магнетизм є цінною якістю, проте диригенти й без цього природного дару можуть досягти лояльності групи, проявляючи турботу, підтримку та щирі відданість своїм студентам.

Трансформаційний лідер має здатність надихати на спільне бачення власної інтерпретації художнього твору. Послідовників надзвичайно приваблює відданість задуму, частково через його переконливу демонстрацію, що надихає, запалює. Трансформаційні лідери навівають віру та довіру, що дозволяє тим, кого вони ведуть, позбутися своїх сумнівів і «братися до дії».

Оскільки трансформаційний лідер досягає продуктивності через людей, важливість колективу не більша, ніж значущість кожної окремої людини.

Трансформаційний лідер поважає окремих членів не за обсяг або якість їхнього виробництва, а за те, ким вони є, і за їхню внутрішню цінність для колективу. Успішні результати виникають з розвитком кожної особистості, ніхто в групі не є незначним. Важливо шукати унікальні способи, які допоможуть зробити свій внесок у розвиток колективу пересічному музиканту, а також знаходити якомога більше можливостей для розвитку своїх здібностей найбільш обдарованим студентам.

Кожен диригент повинен усвідомлювати, що він є педагогом-вихователем, а не просто створює найкращий музичний продукт. Трансформаційний лідер моделює поведінку його послідовників. Цю характеристику трансформаційного лідера також описують як «управління довірою» [1]. Група дуже швидко дізнається, що вона може покластися на лідера, який є саме тим, ким він здається. Великий часовий проміжок, протягом якого студенти спілкуються зі своїми наставниками дає можливість для величезного впливу на здобувачів освіти як позитивного, так і негативного. Незалежно від свого бажання – наставники є моделями для своїх студентів як особистості та як музиканти. Багато студентів обрали майбутню сферу діяльності зважаючи на бажання наслідувати свого вчителя.

Трансформаційні лідери пишаються тим, що їхні найкращі студенти замінять їх у майбутньому, оскільки сформовані ними музичні стандарти та особистісна поведінка стануть у нагоді їхнім послідовникам як у житті так, і в професії. Трансформаційні лідери завжди дають іншим змогу діяти, рости та самим ставати лідерами. Диригенти можуть заохочувати відповідальність, ініціативу та лідерство у своїх студентах, водночас вимагаючи поваги, дисципліни та відданості. Щоб ефективно розширити можливості студентів, диригент повинен продемонструвати належну лідерську поведінку, яка не тільки забезпечує виконання завдань, але й сприяє індивідуальному розвитку студента. Мотивація членів хору, гурту чи оркестру стає набагато більш внутрішньою, коли прагнення працювати впливає з бажання робити внесок і бути частиною колективу. «Заохочуйте серце» – саме ці слова мають стати

лейтмотивом професійної діяльності кожного лідера, за думкою Г. Апфельштадта [1].

Досить часто спілкування між диригентом і колективом є негативним і повністю залежить від результатів виступу хору, оркестру. Така поведінка є загальноприйнятою в лідерстві «стилю транзакцій». Транзакційний лідер найбільше зацікавлений саме у видатній роботі, що репрезентує його як успішного керівника. В обмін на успішну діяльність транзакційний лідер пропонує реальну винагороду, однак, коли продуктивність колективної праці погіршуються – стосунки між керівником та хором руйнуються. В той час як трансформаційне лідерство – процес, який підіймає керівника та колектив (диригента та учнів) на вищий рівень мотивації та моралі. Він характеризується зниженням особистих інтересів лідера на користь зростання колективної зацікавленості в успіху, згуртованості та процесі співпраці. Успішний симбіоз, який виникає в під час взаємодії лідера та колективу, вчителя та учня – і є основа трансформаційного лідерства.

Ефективність такого лідерства досягається завдяки якісним змінам в особистих стосунках між керівником та колективом. Керівника оцінюють як ефективного не тільки через здатність виробляти хороший продукт, але і як лідера, що разом з колективом є єдиним чітко функціонуючим організмом, який отримує взаємну винагороду через свою відданість спільній справі. Трансформаційний лідер є не диктатором, а стимулом. Коли диригенти демонструють свій ентузіазм, діляться досвідом, надихають власними ідеями, спонукають до особистісного розвитку, надають можливість самостійно приймати рішення та заохочують, підтримують та спілкуються про подальші творчі плани, результатом будуть студенти, які мають власне бачення, силу та здатність втілити їх в життя. Звуки захопливого виконання музичного твору згодом згаснуть, але студенти, які були дотичними до цього дійства та в його процесі поступово зростали як особистості, назавжди змінять свій світ.

Список використаних джерел:

1. Apfelstadt H. «Applying leadership models in teaching choral conductors» The Choral Journal 37 (8), 23-30
2. Chemers M. «An Integrative Theory of Leadership» in Martin Chemers and Roya Ayman, eds., Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions (San Diego: Academic Press, 1993): 294.
3. Robinson R. «The Challenge of Choral Leadership in the Twenty-first Century» in Guy Webb, ed., Up Front: Becoming the Complete Choral Conductor (Boston: ECS Publishing, 1993)

Ганна Саламатова

СПЕЦИФІКА ВТІЛЕННЯ ХОРОВОГО ТВОРУ НА ФОРТЕПІАНО: З ДОСВІДУ КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА

Втілення вокального характеру звучання хорового твору на фортепіано стикається з труднощами, зумовленими принципово іншою – клавійно-ударною – природою фортепіано. Подолання цих труднощів потребує особливих навичок і певної стратегії для їх поетапного формування.

Стратегія формування навичок:

1. Концентрація уваги на внутрішній уяві справжнього звучання хорового твору.
2. Відбір виконавських засобів для передачі характеру цього звучання.
3. Використання певних піаністичних прийомів, зумовлених обраними засобами.
4. Практика (реалізація – відпрацювання – перевірка) в реальному звучанні фортепіано. На цьому етапі відбувається відбір більш вдалих варіантів.

Початку гри піаніста передуює особливий жест. Він корелює з ауфтактом диригента. І саме це визначає характер звучання музики. А певний характер музичного твору визначає і відповідний характер «піаністичного ауфтакту».

Ігор Шамо: хорові твори а cappella з циклів «Чотири хори на вірші І. Франка» та «10 хорів на вірші українських поетів» (фрагменти):
<https://drive.google.com/file/d/115WyQk6LhfNww0O1A0dcrZ-D1mrEo05p/view?usp=sharing>