

5. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Тюмень, 1980.

Psychological characteristics of professional self-determination of pupils with hearing impairment

There are covered the study issues of professional self-determination of people of different age with hearing impairment. There are given the peculiarities of professional self-determination of deaf and hearing-impaired pupils and the reasons explaining the necessity of psychological and pedagogic support of the process of choosing the career. The analysis of professional self-determination development of hearing-impaired children allowed finding out the peculiarities – the lag in professional orientation development and self-consciousness, difficulties in professional choice.

Key words: *professional self-determination, people with hearing impairment, difficulties of professional self-determination, vocational guidance, psychological and pedagogic support.*

Н.Б. БУЯНОВА
(Москва)

**СПЕЦИФИКА ЛИДЕРСТВА
В УПРАВЛЕНИИ МУЗЫКАЛЬНЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ: СУГГЕСТИВНО-
ВОЛЕВОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ**

Рассматриваются специфические функции руководителя художественно-творческого коллектива, существенно отличающиеся от обязанностей руководителя в любой другой отрасли. В контексте педагогики искусства успешное выполнение руководящих обязанностей сопряжено с характером профессионально-личностных качеств и свойств музыканта-руководителя, что требует специального научного исследования.

Ключевые слова: *профессионально значимые качества дирижера, воля, суггестия, творчество.*

Принято считать, что понятия «руководитель» и «лидер» не совпадают по значению. Можно быть руководителем коллектива де юре, не являясь его лидером, и лидером де

факто, не обладая формально полномочиями руководителя. Однако в сфере художественно-творческой деятельности подобные ситуации практически не встречаются. Только тот человек, который является творческим лидером, стоящим во главе коллектива не по должности, а в силу профессионально-личностных качеств, сможет успешно возглавлять коллектив (хор, оркестр, театральную труппу и т.д.).

Руководители, выступающие одновременно и лидерами, определенным образом воздействуют на свое окружение. Их методы могут быть достаточно прямолинейными и очевидными (например, у руководителей авторитарного типа) или трудно поддающимися точной диагностике и осмыслению (примером могут послужить суггестивные методы, выходящие подчас на уровень гипнотических воздействий). В любом случае использование тех или иных вариантов воздействия зависит от индивидуально-характерологических качеств руководителя, конкретной ситуации, складывающейся на данный момент в его взаимоотношениях с коллегами, степени остроты проблемы, подлежащей решению, т.е. варьируется в зависимости от совокупности обстоятельств.

В деятельности музыканта-руководителя наибольшую актуальность приобретает способность не только к организации коллективной деятельности, но и 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», вокруг которого концентрируются все мысли и устремления участников художественного процесса. В связи с этим руководитель музыкально-исполнительского коллектива должен обладать характерными ярко выраженными личностными качествами, особенно волевым потенциалом, поскольку в любом музыкально-исполнительском коллективе всегда присутствует в большей или меньшей степени некая инерционность, преодоление которой под силу только волевому дирижеру. А.М. Пазовский считал, что одна из главных, наиболее трудных и ответственных задач художественного руководителя и дирижера – выступать в качестве «волевого организатора» коллективной деятельности музыкантов, которые достигают высоких творческих результа-

тов лишь на основе сплочения людей осознанной дисциплиной и предоставления им права на определенную творческую инициативу [9].

Говоря о волевых качествах музыканта-руководителя, необходимо отметить, что концентрация воли при общении с творческим коллективом неизмеримо выше, чем при дидактических формах обучения, наиболее распространенных в воспитании и обучении инструменталистов и певцов. В творческом союзе «учитель – ученик» волевое воздействие не является обязательным условием продуктивности занятий. Более того, излишнее волевое давление в индивидуальном обучении можно рассматривать как рудимент императивно-установочной педагогики советского периода. Совершенно иная картина возникает при анализе механизмов психолого-педагогического воздействия дирижера на исполнительский коллектив. В условиях коллективной работы на первый план выдвигается «монологическое» воздействие руководителя, ответной реакцией на которое становится звучание коллективного инструмента (хора, оркестра, ансамбля). И.А. Мусин подчеркивал, что в момент репетиционной работы с музыкальным коллективом волевые черты дирижера проявляются по-особенному: «Во время репетиций дирижер выступает как музыкальный режиссер – то есть в качестве учителя, распорядителя и организатора одновременно. <...> Все необходимые дирижеру знания и навыки могут уподобиться некоему механизму, лишённому двигателя, если у дирижера нет волевых качеств. Именно они являются той силой, которая приводит в действие все остальные дирижерские способности, знания и умения» [7, с. 135 – 136].

Специалисты (психологи, педагоги, деятели искусства) неоднократно указывали на взаимосвязь волевых и творческих процессов, отмечали, что при отсутствии или слабой выраженности воли самые интересные художественные планы и замыслы остаются чаще всего нереализованными. По словам М.М. Канерштейна, дирижер, являясь руководителем большого коллектива музыкантов, должен обладать не только творческой фантазией, но и волей, способствующей воплощению этих фантазий в действительность. Аналогичным образом высказывались о воле многие представители мира искусства, называвшие ее «хребтом» характера, ставившие, как уже отмечалось, знак равенства (с точки зрения значимости) между волей и талантом: безвольному человеку не поможет талант; бесталанно-

му не поможет воля (Е.Ф. Светланов). Иными словами, способность художника реализовать волевым усилием (нередко продолжительным, упорным и регулярным) свой замысел на практике не менее важна, чем сам замысел. Таковы диалектика и внутренние корреляты творческой работы.

В психологии воля трактуется как способность человека к сознательному действию в достижении поставленной цели с преодолением внешних и внутренних препятствий. В исследованиях Л.С. Выготского и А.Р. Лурии утверждается объективная детерминированность волевых процессов, а воля рассматривается как овладение собственным поведением. Главную роль в регуляции волевого поведения (в отличие от импульсивного, ситуативного) играет внутренний (духовно-интеллектуальный) план, обеспечивающий поиск тех действий, которые в данных условиях могут привести к достижению поставленной цели. Как и другие психические качества человека, воля формируется в онтогенезе, в ходе преодоления различных трудностей. Последние возникают в практике художественного руководителя на разных уровнях – от экзистенциально-личностного до собственно творческого, социально-психологического, административно-управленческого, менеджерского и др. Естественно, кому-то из руководителей проще дается решение одних проблем и сложнее – других, однако воля неизменно выступает в качестве важной составляющей процесса преодоления трудностей. Волевое поведение предполагает наличие психических процессов усиления мотивационных тенденций, идущих от сознательно поставленной цели. В контексте дирижерской деятельности эти положения полностью отражают суть управляющих действий дирижера. К.П. Кондрашин считал, что воля – это «известного рода упрямство. Дирижеру необходимо быть убежденным в правильности своей концепции и не заражаться тем звучанием, которое предлагает оркестр» [5, с. 8].

Следует отметить, что волевой потенциал в музыкально-исполнительской практике тесно связан со способностью дирижера к психоэмоциональному воздействию на достаточно большой по количественному составу коллектив (от тридцати до ста и более участников). Поэтому как в репетиционной, так и в исполнительской артистической деятельности дирижера большое значение приобретает его способность к психическому влиянию через повышенное эмоциональное воздействие.

Управление действиями большого коллектива всегда требует значительного расхода нервной энергии, т.к. руководитель постоянно находится в состоянии интеллектуального напряжения и концентрации воли, необходимой для активного психологического воздействия. Не случайно при рассмотрении дирижерской деятельности В.Г. Ражников использует термин «продуктивное воздействие», трактуемое как воздействие всей личности руководителя на музыкально-исполнительский коллектив. Сюда входят не только воля, мануальная техника, мимика, пантомимические движения, но и «некоторые свойства, выразить которые существующими терминами невозможно, – они-то и составляют главное отличие дирижера от других исполнителей» [5, с. 12].

Итак, способность дирижера увлечь, воодушевить коллектив можно трактовать как индикатор профессиональной одаренности музыканта-руководителя. Добавим к этому, что встречаются случаи исключительно сильной выраженности этой способности. Тогда говорят о суггестии – особой силе внушения, превосходящей обычные уровни, помогающей дирижеру безоговорочно «подчинить» себе и коллектив музыкантов и публику.

Природа и психологический механизм суггестии – это своего рода *terra incognita* для современной науки. Констатируются лишь ее внешние проявления и признаки. Говорят о неких токах, флюидах, волевых импульсах, которые излучаются индивидом, обладающим суггестивными способностями. Высказывают также предположение, что феномен суггестии заключается в повышенной энергетике («вольтаже») психологического воздействия, вызывающей у окружающих те или иные чувства, душевные состояния и т.п. О. Клемперер считал, что «искусство дирижирования заключается <...> в силе убеждения, с помощью которого дирижер воздействует на аудиторию и на оркестр...» [1, с. 87]. Ш. Мюнш, размышляя о суггестивном потенциале дирижера, особо выделял «магнетизм, который способен околдовывать и оркестрантов, и пришедших на концерт слушателей» [8, с. 14]. Р. Шуман, отмечая телепатические способности Ф. Листа-дирижера, описывал одно из его публичных выступлений следующим образом: «Демон управлял его (Ф. Листа. – Н.Б.) силами; как будто желая испытать публику, он сначала, казалось, играл с нею, затем поверг ее в глубочайшую задумчивость, пока не обвинил сетями своего искусства каждого, и тут уже стал увлекать всю массу туда и как хотел. Такой не-

обычайной способностью подчинять себе публику, подымать и низвергать ее, не обладал никто из артистов, кроме Паганини» [2, с. 154].

Способность к суггестивному воздействию и эмоциональной заразительности следует отнести к специфическим личностным качествам музыканта-руководителя. Так, Г.Л. Ержемский [3] при рассмотрении психологических механизмов исполнительских функций дирижера значительное место отводит суггестивным факторам. В контексте дирижерской деятельности *экспрессивно-суггестивные способности* 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 коллектива, но и способом, даже потребностью самовыражения дирижера. Значение и сила этой способности наиболее ярко проявляются в процессе концертного исполнения, активно влияя и на исполнителей, и на слушателей. По этому поводу М.М. Канерштейн писал следующее: «Внутренняя энергия, исходящая как электрический ток от дирижера, гораздо более влияет на исполнителей, чем чрезмерное расходование сил, выражающееся в ничем не оправданной жестикуляции. Внешняя собранность, лаконичность выражения в соединении и искренностью темперамента воодушевляют, захватывают и оркестр и слушателей» [4, с. 163].

Безусловно, воздействие, оказываемое одним человеком на другого (или других), является атрибутивным свойством практически любых форм взаимоотношений и взаимодействий людей в самых различных структурах общества. Однако воздействие художественного руководителя на коллектив (музыкальный, театральный) представляет собой явление совершенно особого типа. В отличие от воздействий в системе «человек – человек» контакты художественного руководителя с его окружением осуществляются на принципиально ином уровне – в рамках художественно-творческого процесса, целью которого является создание произведения искусства (исполнение музыкального произведения, постановка спектакля на театральной сцене и т.п.). Естественно, что именно художественный руководитель (например дирижер) несет в данном случае полную ответственность за результат. И если в житейском обиходе действует афоризм (не отличающийся, правда, ни особой оригинальностью, ни глубиной), кото-

рый гласит, что никто из рода человеческого не мудр настолько, чтобы поучать других, то в искусстве коллективного музыкального исполнительства этот афоризм теряет всякий смысл. Дирижер обязан воздействовать на коллектив – влиять, внушать, убеждать, заражать своими идеями, эмоциями, переживаниями; это не просто его прерогатива, а профессиональная обязанность и основная функция. Важно «умение убедить людей, доказать, внушить, – утверждает Б.Г. Тевлин. – Если дирижер хочет, чтобы коллектив ему поверил, принял его творческие замыслы и намерения, – он должен определенным образом воздействовать на тех, с кем работает <...> Люди сегодня, как правило, всесторонне развиты, начитанны, образованны. И чтобы быть доказательным в общении с ними, надо больше знать <...> Во всяком случае, в области искусства. Больше знать, дальше видеть, тоньше чувствовать» [11, с. 7].

Очевидно, что реализация этой способности практически неосуществима без реакции самих исполнителей на действия дирижера, т.к. от музыкантов (оркестрантов, хористов) «требуется умение заражаться чужой волей, принимать ее как свою собственную и активно включаться в эмоциональное состояние, диктуемое руководителем» (К.П. Кондрашин) [5, с. 8]. Сила суггестивного воздействия дирижера с не меньшей силой распространяется и на слушателей как на соучастников творческого процесса. Именно так между исполнителями и слушателями в ходе музицирования происходит (или не происходит) очень важный для исполнителей двусторонний процесс «излучения энергии, обмен, взаимная “подзарядка”» [6, с. 122], а общение с публикой выступает в качестве одного из ведущих «вдохновляющих стимулов» (Л. Маккиннон).

Следует отметить, что в области социальной психологии некоторые специалисты разводят значения таких слов, как «внушать», «влиять», «убеждать», «заражать» из-за различного семантического наполнения [10]. В определенных контекстах такая дифференциация возражений не вызывает. Что же касается руководства действиями художественно-творческого коллектива, то здесь эти виды психологического воздействия сливаются в одно целое, *интегративное единство*. Чем ощутимее, эффективнее воздействие этого психологического «интеграла», тем больше ценятся в данной сфере одаренность и мастерство дирижера.

Необходимо также заметить, что волевые способности (включающие суггестивные и эмоциональные аспекты) находятся на пересечении различных сфер и могут быть отнесены как к общим, так и специальным, профессионально-ориентированным способностям, что обусловлено самой спецификой художественно-творческой (дирижерской) деятельности. Это обстоятельство свидетельствует в первую очередь об *удвоенной востребованности* названных способностей в деятельности профессионального музыканта, а следовательно, о необходимости особого внимания к их развитию в процессе обучения.

Л.С. Выготскому принадлежит мысль, что обстановка, социальная среда, в которой живет и действует человек, не только влияет на процессы, происходящие в его сознании, разного рода метаморфозы, совершающиеся в нем, но и играет роль источника развития человека. Иными словами, преподаватель, работающий с современным студентом-музыкантом, должен формировать вышеперечисленные способности целенаправленно и последовательно.

Специфика музыкального образования такова, что к основным формам обучения следует отнести индивидуальные занятия, в ходе которых происходит развитие профессионально значимых, в том числе и волевых качеств будущего музыканта-руководителя. В значительной мере это развитие обеспечивается максимальным использованием ресурсов творческого диалога, интерактивностью межличностного общения, осуществлением психолого-педагогической поддержки и работой под руководством педагога-фасилитатора. Вместе с тем волевой потенциал студента-дирижера, проявляясь в его учебной и творческой самостоятельности, активности, инициативности, успешнее всего раскрывается в условиях дифференцированного подхода к развитию коммуникативных, ауторегулятивных и эмоционально-суггестивных способностей. Практика также подтверждает, что формирование у студента волевых качеств, развитие эмоционально-суггестивных посылов осуществляются благодаря опоре на принцип контекстного обучения, позволяющего учащемуся повторять действия педагога – руководителя музыкально-исполнительского коллектива, отчасти копируя, отчасти моделируя и последовательно воспроизводя его поведение и стиль профессионального общения. Такие педагогические подходы могут создать основу для формирования психолого-педагогической


компетентности молодого специалиста в период его профессиональной адаптации.

Литература

1. Беседы с Отто Клемперером / пер. Ж. Грушанской. М. : Композитор, 2004.
2. Гинзбург Л.М. Дирижерское исполнительство: Практика. История. Эстетика. М. : Музыка, 1975.
3. Ержемский Г.Л. Психология дирижирования. М. : Музыка, 1988.
4. Канерштейн М.М. Вопросы дирижирования. М. : Музыка, 1965.
5. Кондрашин К.П. Мир дирижера (Технология вдохновения). Л. : Музыка, 1976.
6. Музыкальная академия. 1994. №4.
7. Мусин И.А. Язык дирижерского жеста. М. : Музыка, 2007.
8. Мюнш Ш. Я – дирижер. 3-е. изд. М. : Музыка, 1982.
9. Пазовский А.М. Записки дирижера. М. : Музыка, 1966.

10. Сидоренко Е.В. Личностное влияние и противостояние чуждому влиянию // Психология влияния / сост. Морозов А.В. Харьков, 2009. С. 30–45.

11. Тевлин Б.Г. Хор: творчество и поиск // Музыкальная жизнь. 1989. № 9.



Specificity of leadership in music team management: suggestive and volitional influence

There are considered the specific functions of a manager of artistic and creative team, which differs from manager's responsibilities in any other sphere. In the context of art pedagogy, successful fulfillment of leader's responsibilities is connected with the character of professional and personal qualities and properties of musician leader, which requires special scientific research.

Key words: professionally significant qualities of a conductor, will, suggestion, creativity.

