

УДК: 159.9.072

DOI: 10.25629/НС.2022.11.15

## МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ В РАБОТЕ СОВРЕМЕННОГО ЛЮБИТЕЛЬСКОГО ХОРА

**Кошкина Е.В.**

Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке

**Аннотация.** В статье анализируются особенности мотивации, необходимые для работы с любительским хором. В условиях современного общества создание и развитие взрослого хорового коллектива требует инновационных подходов в решении организационных вопросов, а значит, глубокого изучения дирижерами мотивационно-ценностных установок. Выявив некоторые закономерности профессиональной работы на собственном опыте, автор предлагает пути решения проблем, связанных с мотивацией на творческую деятельность взрослых певцов любительского хора. Методологическую основу исследования составили работы П.Г. Чеснокова, В.А. Чернушенко, В. Нормана, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой и др. Новизна исследования заключается в выявлении особенностей мотивационно-ценностного компонента, которые позволят создать и развить любительский коллектив в условиях повсеместного использования социальных сетей, серьезных концертных задач и т. д.

**Ключевые слова:** воспитание хормейстера, педагогика, музыкант-педагог, любительский хор, руководство любительским хором, мотивационно-ценностный компонент.

В современных реалиях успешно функционирующий любительский хоровой коллектив можно считать «маленьким чудом». По сравнению с деятельностью профессиональных хоров, творчество певцов-любителей основано на их энтузиазме и жажде музыкального познания. Качественного звучания можно добиться в хоре, где создана особая психологическая атмосфера, позволяющая людям полноценно раскрыть свой творческий музыкальный потенциал, реализоваться как личность. Однако сегодня, в эру эгоцентризма, любительское хоровое творчество сталкивается с проблемами межличностного характера и ценностных установок.

С одной стороны, при внедрении огромного числа инноваций сильно повысилось общее качество жизни человеческого общества. С другой стороны, эти факторы сейчас являются причиной многих социальных проблем, в числе которых одна из важнейших – недостаток социальной ответственности. Наше общество все больше становится озабоченным проблемами, связанными с обеспечением комфортных условий бытия.

Но, как известно, любое настоящее искусство требует постоянной работы над собой, борьбы с собственными недостатками, стремления к совершенству.

Перед руководителями хоровых коллективов встает дилемма. С одной стороны, для элементарного функционирования хора нужен ресурс – люди. Они, обладая собственным взглядом и мнением на любой вопрос, стремящиеся к самоутверждению, в большинстве своем воспитанные в массовой культуре, редко хотят менять привычный уклад мышления и убеждений, менять себя. С другой стороны, необходимо поднимать общий культурный уровень нашего общества, стремиться к высокому качеству хорового исполнительства, которое безусловно в состоянии благотворно влиять на умы и сердца людей, меняя их к лучшему и формируя устойчивое коллективное самосознание.

Исходя из этого, крайне важно дирижерам грамотно выбирать общий вектор развития любительского хора, опираясь на мотивационно-ценностный компонент при работе со взрослыми певцами. Китайская народная мудрость гласит: «о мастерстве полководца судят по старательности его подчиненных» [3].

Как отмечают многие современные деятели культуры и педагоги, отличительной особенностью сознания современного человека является кратковременная память. Книг читается все меньше, объемы текстов системно уменьшаются, с появлением таких социальных сетей, как, например, Tik-Tok и Instagram, вся информация укладывается в одно предложение и короткометражный видеоряд. Объем информации, ежедневно «сваливающейся» на мозг человека, чудовищно огромен, в то же время он не несет в себе большой смысловой нагрузки. Поэтому этот новостной поток воспринимается как информационный шум, который усваивается скорее эмоционально, чем рационально.

Поэтому информация о деятельности хорового коллектива, подающаяся в социальных сетях, должна быть максимально яркой, цепляющей, насыщенной трендами, касающихся оформления преподносимого материала. Она должна выделяться на фоне других постов, похожих по тематике. Таким образом, *эстетическое оформление визуальной составляющей* следует выделить в один из мотивационно-ценностных компонентов, необходимых в работе с любительским хором.

На начальном этапе развития коллектива приходится смириться с тем, что Большая часть людей, попробовав себя, не решается идти дальше. «Этот удел общий, безрадостный. Людей мало, мужских голосов «около ноля», посещаемость – «текущая», успеваемость – тоже «текущая». Первая задача – создание пусть небольшого, но стабильного состава. Иначе не о чем мечтать. Подготовленных певцов брать неоткуда» [4, 57]. Поэтому, когда хор только создается, приходится принимать в него всех, кто желает петь. Необходимо быть морально готовым к тому, что довольно долго это желание будет единственным критерием отбора.

Выделение занятий по сольфеджио в отдельный предмет, как показывает практика, является неэффективным распределением временных и эмоциональных ресурсов. В то время как разумная *многозадачность* на репетициях, связанная с объединением теории и практики, способствует укреплению мотивации к освоению предлагаемого репертуара. Крайне важно объяснять теоретические основы музыкального искусства параллельно с разучиванием партитур со слуха, постепенно расширяя профессиональный тезаурус и развивая музыкальную память.

Исследования в области антропологии гласят, что взрослым людям для поддержания их мотивации на учебную деятельность необходимо видеть незамедлительные *результаты своего труда*. Такими результатами могут стать концертные публичные выступления или совместные поездки на конкурсы в разные города. Дирижеру важно чувствовать ту грань, когда программа действительно готова к вынесению ее на суд публики или жюри. В большинстве случаев качество первых концертных выходов будет низким, следовательно, руководителю нужно уметь вести себя психологически выдержанно, своим спокойствием настраивать людей на позитивное восприятие результатов. Кроме того, каждое концертное выступление должно восприниматься артистами хора, как платформа для оттачивания сценического мастерства, поведенческой уверенности и сдержанности. Дирижеру следует направлять процесс обсуждения в позитивно-качественную сторону.

Выше мы упоминали о том, что искусство требует от человека постоянной работы над собой, иногда даже отказа и смены некоторых предубеждений. Хоровое исполнительство, как один из видов коллективного творчества, предполагает особое поведение артистов хора. Здесь мы говорим о подчинении воле дирижера, смирении, тактичности. Для взрослых людей, добившихся определенных результатов в жизни, карьере, семье, эти позиции даются с большим трудом.

Следует понимать, что любительский хор, создаваемый на базе обычного культурного центра, как правило, состоит из людей разных профессий, разных взглядов и убеждений, разного возраста. Учитывая, что в таком коллективе весь рабочий процесс построен на одном энтузиазме певцов, для дирижера крайне важно приобрести неоспоримый *авторитет*.

В своей книге «Хор и управление им» Павел Григорьевич Чесноков обращает внимание на следующее: «Надо быть требовательным прежде всего к себе самому и знать, что всякая работа

дирижера с хором должна быть творческим актом, что подъем, контролируемый чувством художественной меры, должен быть постоянным спутником дирижера и в подготовительной работе, и при публичном исполнении. Дирижер всегда должен быть внешне опрятен, приветлив, никогда не допускать грубости: он должен твердо усвоить, что грубость и тонкая художественная работа исключают друг друга» [5, 34].

Дирижеру необходимо обладать даром убеждения, интеллектом, широким кругозором, красивой поставленной речью, чувством юмора. Обладая вышеперечисленными качествами, руководитель хора со временем сможет добиться безоговорочного подчинения и доверия к своим решениям и трактовкам. Разница в возрасте дирижера и артистов хора в данном случае не играет существенной роли.

Неоспоримым фактом является и то, что в работе любого творческого коллектива должна быть *дисциплина*. К примеру, репетиции должны начинаться и заканчиваться в одно и то же время. Вместе с тем, необходимо помнить, что певцы-любители приходят на репетиции, как правило, в свободное от работы время. Поэтому если происходят опоздания по этой причине, дирижеру не следует накалять из-за этого обстановку – артисты хора оценят лояльное и дружелюбное отношение к себе, и в дальнейшем будут находить возможность приходить на репетиции вовремя. «Командующий, который наказывает свои войска прежде, чем он завоевал их любовь и авторитет, никогда не будет принят ими – они будут просто бесполезны для него. Если он уже признан своими солдатами, но не наказывает их, когда это необходимо, – эта армия не принесет ему пользы. Вы должны привнести в свое войско человеческое внимание, но связать его с дисциплиной – это путь к несокрушимости» [1, 92].

Это сделать будет легче, когда перед коллективом будут ставиться серьезные *концертные задачи*. Ранее мы упоминали, что взрослым необходимо видеть незамедлительные результаты собственного труда. Выступления на различных площадках с разнообразным и интересным репертуаром – сильный стимул для ответственной подготовки певцов, как и для поддержания дисциплины. Чем сложнее репертуар и интереснее концертная площадка, тем больше захочется вкладывать усилий. «Уникальное качество людей, в отличие от любого другого источника энергии, в том, что энергия, которую вкладывают люди, бесконечно возобновляемая. Люди продемонстрировали, что их способность вкладывать энергию не снижается, а может быстро восстанавливаться. Более того, они могут развить способность вкладывать ее все больше. <...> Когда люди обучаются и развиваются, они расширяют свои возможности получить и использовать энергию, способствующую достижению успеха» [2, 79].

Помимо вышесказанного нельзя не упомянуть о «*командообразующем аспекте*». Этот термин широко употребляется в сфере менеджмента. «Сама же идея целенаправленного воздействия управляющего на коллектив пришла в менеджмент из спорта и стала реализовываться на практике с 60 годов 20 века. Спортивные успехи команд на соревнованиях напрямую зависели от управленческих усилий тренера и от того, насколько крепкие и доверительные отношения устанавливались у спортсменов между собой» [1].

Говоря о хоровом творчестве, также можно утверждать, что для успешного функционирования большого коллектива нужна административная команда. Дирижеру следует разглядеть в певцах хора их психологические предрасположенности, выделить нескольких «надежных» участников в «административные круги», задачами которых будет решение текущих хозяйственных, организационных и художественных вопросов. Выявить и воспитать такие административные ячейки не так просто, так как некоторые личностные качества нельзя разглядеть в контексте репетиционной работы. Поэтому в первое время необходимо устраивать особые мероприятия-знакомства, где у артистов хора формируются межличностные отношения, что также усиливает мотивационно-ценностный компонент, а у дирижера есть возможность изучить психологические особенности хористов. Со временем сформированный административный штат хора избавит дирижера от решения многих вопросов, отвлекающих от непосредственно главной цели его работы – художественное и социокультурное воспитание. С точки зрения мотивации для артистов хора наличие командного духа в коллективе, будет служить дополнительным стимулом для посещения репетиций и участие в концертах.

Таким образом, мотивационно-ценностный компонент является принципиально важным элементом при организации творческой деятельности современного любительского хора. На таких предметах как «Методика работы с хором» и «Хороведение» рассматриваются в основном принципы работы с детскими хорами, в то время как вопрос о специфике работы со взрослыми людьми остается в стороне. Сегодня это направление хорового искусства является крайне востребованным, так как способствует социокультурному воспитанию взрослого населения. Именно поэтому изучение основных элементов мотивационного инструментария признается необходимым в деятельности современных дирижеров-хормейстеров.

### Библиография

1. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т. Д. 11 Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2003. – 304 с.
2. Норман В. Живая организация. Трансформация бизнеса на пути к выдающимся результатам / Норман Вольф ; пер с англ. Ю. Константиновой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 288 с.
3. Сунь-Цзы. Искусство войны / Сунь Цзы ; [пер. с англ. М. Михайлова]. – М.: Изд. АСТ, 2021. – 160 с.
4. Чернушенко В. А. Племя одержимых // Советская музыка. – 1974, № 10. – С. 56–62.
5. Чесноков П.Г. Хор и управление им. Пособие для хоровых дирижеров. Издание третье – М.: 1961. – 241 с.

## MOTIVATIONAL-VALUE COMPONENT IN THE WORK OF A MODERN AMATEUR CHOIR

**Koshkina E.V.**

Moscow State Institute of Music named after A.G. Schnittke

**Abstract.** The article analyzes the features of motivation necessary to work with an amateur choir. In the conditions of modern society, the creation and development of an adult choir group requires innovative approaches to solving organizational issues, which means that conductors should study in depth motivational and value attitudes. Having revealed some patterns of professional work from his own experience, the author suggests ways to solve problems related to the motivation for creative activity of adult amateur choir singers. The methodological basis of the study was the work of P.G. Chesnokova, V.A. Chernushenko, V. Norman, T.D. Zinkevich-Evstigneeva and others. The novelty of the study lies in identifying the features of the motivational-value component, which will allow the creation and development of an amateur team in the context of the widespread use of social networks, serious concert tasks, etc.

**Key words:** education of a choirmaster, pedagogy, musician-teacher, amateur choir, leadership of an amateur choir, motivational-value component.