

Агиль ГАФУЛОВ
Доцент БМА им.Уз.Гаджибейли

ПОЛИСТИЛИСТИКА ДИРИЖЁРСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Резюме:** В статье рассматриваются различные стили дирижёрского управления. Автор отмечает, что выбор того или иного стиля управления коллективом зависит, прежде всего, от уровня дирижёрского мастерства и от уровня профессионального развития данного коллектива. Дирижёрский авторитет приобретается постепенно, в процессе работы с коллективом и с помощью самых разных стилей управления.*

***Ключевые слова:** Дирижёрское управление, авторитарный и демократический стили, полистилистика*

Одним из самых важных факторов, влияющих на успешность достижения художественных и исполнительских задач музыкального коллектива, является дирижёрский стиль управления. Общеизвестно, что в истории дирижёрского искусства сложилось в основном два разных направления: первое связано с полным подчинением музыкального коллектива воле и указаниям дирижёра, второе – предполагает демократические формы управления, основанные на толерантности и гуманизме.

Дирижёр может оказывать, как положительное, так и отрицательное влияние на творческое становление коллектива, всё определяется тем, насколько эффективно осуществляется процесс адаптации, насколько мысли и чувства дирижёра способны взаимодействовать с исполнителями, соответствовать их творческим целям.

Авторитарный стиль дирижёрского управления осуществляется при помощи приказов, мнения музыкантов игнорируются, ибо они рассматриваются с позиций дирижёра, как менее компетентные, не подлежащие обсуждению. К дирижерам авторитарного направления относились такие великие дирижеры как Артуро Тосканини, Густав Малер, которые полностью игнорировали мнение музыкантов и не допускали ни малейшего проявления творческой инициативы.

Демократические принципы дирижёрского управления основаны на признании мнения большинства, на совместном принятии решений. К дирижерам демократического стиля управления относились Артур Никиш, Вильгельм Фуртвенглер, Геннадий Рождественский, деятельность которых носила характер творческого сотрудничества с оркестром. Г.Рождественский писал: «в идеале – оркестр должен быть блестящим собеседником дирижера». Наиболее яркое исполнение достигается тогда, когда «дирижер предлагает свою концепцию сочинения, получая взамен большую исполнительскую отдачу, реализацию этой концепции или даже дополнение к ней. Стопроцентная диктатура

дирижера вряд ли даст значительный художественный результат» [1, с. 41]. Умелым руководством, с учётом всех психологических нюансов дирижёр может добиться высоких художественных достижений, на которые он не может рассчитывать при попустительском или авторитарном способе руководства. Важнейшим условием такого достижения является творческая отдача музыкантов и сложившийся авторитет дирижёра.

Однако стиль работы современного дирижёра не ограничивается этими двумя направлениями, она гораздо сложнее и многообразнее. Выбор того или иного стиля управления коллективом зависит, прежде всего, от уровня дирижёрского мастерства и от уровня профессионального развития данного коллектива. При низком уровне развития музыкального коллектива и при высоком уровне профессионального мастерства дирижёра более эффективен авторитарный стиль управления, при котором четко определяются задачи каждого музыканта и осуществляется строгий контроль за их выполнением. При обратных показателях, эффективен демократический стиль управления. В сформированном, высокопрофессиональном музыкальном коллективе, действуют негласные принципы самоуправления, при которых контроль за выполнением задач и дисциплиной осуществляется самими музыкантами. В данном коллективе дирижёр предоставляет возможность для проявления творческой инициативы и самостоятельности оркестрантов считается с мнением большинства и согласует с ними свои решения.

Высокопрофессиональное владение полистилистикой управления заключается в том, что при необходимости дирижёр умеет строго приказывать, тактично промолчать или сделать замечание, вежливо попросить, пошутить и улыбнуться. Однако все приёмы управления не должны переходить социальной дистанции. Все эти умения и навыки в совокупности представляют собой необходимую для каждого дирижёра психологическую подготовку.

Работа дирижёра с музыкантами очень сложный, часто непредсказуемый процесс, в котором дирижёру необходимо завоёвывать свой авторитет, даже несмотря на сложившийся ранее высокопрофессиональный статус. Уважение коллектива к дирижёру обусловлено, прежде всего, его профессиональными и личностными качествами. Оно приобретается в результате справедливого, требовательного и гуманного по отношению ко всем членам коллектива обращения. Высокое профессиональное мастерство, всесторонняя образованность, развитая общая, музыкальная и этическая культура, личностные волевые качества, способность к самокритике, психологическая коммуникабельность, толерантность и другие показатели способствуют становлению дирижёрского авторитета. Важно отметить, что приобретённый авторитет необходимо постоянно удерживать и развивать с помощью непрерывающейся работы дирижёра над своим профессиональным и личностным совершенствованием.

Демократический стиль управления свидетельствует о высокой нравственной культуре дирижёра. Придерживаясь данного управления, дирижёр позволяет музыкантам высказываться не только по поводу оценки их исполни-

тельской деятельности, но и по поводу принятых им тех или иных решений. Он выслушивает мнение музыкантов о том, какие решения были верными, а какие нет, что следует изменить, чтобы добиться успеха и результативности.

Одним из демократических и эффективных методов развития оркестрового коллектива является групповая дискуссия по важнейшим вопросам и стоящим перед ним целям. То есть, помимо репетиций, дирижёр нередко использует дополнительные формы работы с коллективом в виде бесед, дискуссий и обсуждений с целью познания индивидуальности каждого музыканта-исполнителя, решения различного рода профессиональных, педагогических, психологических задач, исполнительского анализа прошедших и предстоящих выступлений и других. Такого рода совещания вовсе не снижают авторитет дирижёра, а, наоборот, способствуют установлению межличностного взаимопознания и понимания. Коллектив становится как бы соавтором процесса управления и в определённой степени несёт ответственность на выполнение поставленных задач. Соответственно, коллектив значительно усиливает и активизирует свою деятельность. Помимо этого, в процессе таких творческих дискуссий музыканты и дирижёр ближе узнают друг друга, как с личной, так и с профессиональной стороны, что помогает налаживать дружеские отношения, которые в свою очередь помогают противостоять отрицательным и неблагоприятным внешним воздействиям.

К демократическим принципам относится и метод «мозгового штурма»¹ применяемый в неординарных ситуациях, возникающих в коллективе и при решении сложных проблем. Дирижёр позволяет всем высказывать своё решение проблемы, которые затем коллективно обсуждаются и выбирается наиболее верное.

Деятельность дирижёра всегда на виду, в ней невозможно скрыть отсутствие тех или иных качеств, не сензитивных (не благоприятных) для становления его авторитета. Необходимо, чтобы дирижёрские указания были бы целенаправленными, краткими, точными, обоснованными, справедливыми и не основывались на капризах или интересах личного характера.

Например, налаживать взаимоотношения с музыкантами лучше при помощи демократических (гуманистических) методов, а устанавливать строгий контроль за дисциплиной в оркестре лучше с помощью авторитарного стиля, используя административные меры. При этом необходимо учитывать меру и содержание данных стилей управления, в зависимости от руководимого коллектива музыкантов, исполняемой программы и других стоящих задач и спонтанно возникающих ситуаций.

В целом, дирижёр должен стараться соблюдать меру в отношении критики и одобрений, создавать хорошую репутацию музыканту и помогать ему в её сохранении и совершенствовании.

Дирижёрский авторитет приобретается постепенно, в процессе работы с

¹Метод(*brainstorming*), разработанный американским психологом Осборном.

коллективом и с помощью самых разных стилей управления. Обычно, дирижёры, которые пытаются всячески добиться уважения музыкантов, просто забывают о главном – его надо заслужить. «Управлять – это не подавлять, не навязывать процессу ход, противоречащий его природе, а, наоборот, максимально учитывать природу процесса, согласовывать каждое воздействие с его логикой»[2, с. 11].

Сочетание высокого профессионализма с общей и внутренней культурой помогают дирижёру находить меру, необходимое равновесие в общении с разными музыкантами. Его уважительное отношение помогает ему сплачивать вокруг себя единомышленников, достойных и профессиональных специалистов, которые всегда чувствуют его поддержку. Своим уважительным отношением, толерантностью и диалогичностью он завоевывает их доверие, которое становится стимулом трудиться лучше и быть вместе.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Рождественский Г.Н. Мысли о музыке. М.: Советский композитор, 1975, 34 с.
2. Талызина Н.Ф. Кибернетика и педагогика. // Проблемы социалистической педагогики. Материалы I научной конференции ученых-педагогов социалистических стран. М.: Педагогика, 1973, с.142-149.

Agil GAFULOV
Senior lecturer of BMA

POLYSTYLISTICS OF THE CONDUCTING

Summary: The article investigates different styles of conducting. The author emphasizes that the choice of conduction style depends first of all on conduction mastery and the professional abilities of the given orchestra. Conductor's authority is achieved gradually in the process of mutual activity and with the use of distinct conduction styles.

Key words: Conducting, authoritarian and democratic styles, polystylistics

Adil QAFULOV
BMA-nın dosenti

DİRİJOR İDARƏETMƏSİNİN POLİSTİLİSTİKASI

Xülasə: Məqalədə dirijor sənətinin müxtəlif idarəetmə üsulları araşdırılır. Müəllif qeyd edir ki, musiqi kollektivinin idarəetmə üsulu dirijorun ustalığından və kollektivin peşəkarlıq səviyyəsindən asılıdır. Dirijorun avtoriteti ardıcılıqla, kollektivin iş prosesində və müxtəlif idarəetmə üsullarının köməyi ilə qazanılır.

Açar sözlər: Dirijorluq idarəetməsi, avtoritar və demokratik üsullar, polistilistika

Rəyçilər: pedaqogika üzrə elmlər doktoru, professor Tamilla Kəngərli;
sənətsünaslıq üzrə fəlsəfə doktoru, professor Leyla Məmmədova