

СТЕРЕОТИПИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В РОБОТІ НАД ХОРОВИМ ТВОРОМ

Плющик Єлизавета Василівна

старший викладач

Сомплавська Яна Олександрівна

студентка

Житомирський державний університет імені Івана Франка

м. Житомир, Україна

elizavetapluschnik42@gmail.com

Вступ/Introduction. У всіх посібниках з хорознавства та роботі з хором підкреслюється що першою установою удатної роботи з хором є знання диригентом виконуваного твору. Перш, ніж стати до роботи з хором, диригент повинен досконало вивчити твір, продумати інтерпретаційний план, форми та методи вивчення, передбачити всі труднощі, що можуть виникнути в процесі роботи та намітити шляхи подолання цих труднощів.

Традиційно, на початку репетицій, особливо при роботі над твором без супроводу, диригенту варт допровадити хору ладо-тональний настрій (проспівати з хором гаму у висхідному або низхідному русі, інтервали, тризвуки, акорди з розв'язанням в основну тональність, каданси тощо). При цьому варт стежити за точним формуванням звуку, чистотою інтонування, ансамблевою злагодженістю як кожної партії, так хору в цілому. Хормейстери наголошують, що на початку репетиції необхідно провести розспівку протягом 5-7 хвилин, далі корисно викласти відомості про авторів тексту та музики, їх творчу стилістику, переповісти зміст твору. Зробити це треба у привабливій та популярній формі. А далі робота диригента складається із ознайомленням хористів з музикою (гра на фортепіано та наспівування певних партій), Найголовнішим у виконавських намірах диригента - викликати спів розуміння серед співаків, захопити їх.

Мета роботи/Aim. Метою роботи є розглядання стереотипів та інноваційних підходів в роботі над хоровим твором.

Матеріали і методи/Materials and methods Багато хоровиків-диригентів (Віноградов К., Гринишин М., Дмитриєвський Г., Єгоров А., Єржемський О., Ковін М., Краснощоків В., Мархлевський А., Пігров К., Стулова Г., Чесноков П. та ін.) наголошували, що при відпрацюванні вокально-технічної сторони та роботі над створенням художнього образу диригент повинен випродувати конкретний план, який, як правило, називається виконавським.

Виконавський план пов'язаний із становленням художнього образу та інтерпретацією твору. Тут практично втілюються композиторські стилістичні особливості та мистецька цінність. Чим більш глибокий і багатий твір, тим складніше розкрити й донести до слухача його образ. Найперше завдання виконавця полягає в тому, щоб надати звучанню особливої характерності, індивідуальності і, таким чином, зробити виконання цікавим, яскравим, надати йому впливової сили. В активних пошуках внутрішнього змісту, у намаганнях проникнути у сутність кожної фрази поступово накреслюється виконавське бачення й тлумачення музики. Це дає виконавцю право на своє конкретне відчуття та вирішення художніх образів. На диригента покладається обов'язок вірно розшифрувати приховані в нотах думки та почуття композитора, разом зі своїм виконавським колективом надати мертвим знакам натхнення та трепетної схвильованості життя, зображеним у хоровому творі. Пізнання змісту музики стає вирішальною умовою виконавської майстерності.

А щоб збагнути все, що автор втілює у даній музиці, потрібно багато вслуховуватися в неї. Почути і відчувати музику є тим, що ми називаємо диригентською інтерпретацією хору. Постійний процес вслуховування у музику сприяє відточенню виконавської майстерності. Часто буває так, що план, який здається на дану пору досконалим, згодом не задовольняє диригента. Доводиться змінювати свої наміри, щодо виконання окремих фрагментів, або й цілого твору. Отже, тільки в результаті напружених пошуків керівник повинен прийти на першу репетицію до колективу з ясною ідейно-художньою

програмою, яка б дозволила йому добиватися від виконавців того, що було завчасно їм продумано, відчуте та запрограмовано. Необхідно так вивчити партитуру, щоб будь-яка виконавська деталь була поміченою диригентом і досконало, відпрацьована хором колективом. Адже пропущена дрібниця може збіднити зміст, залишити його без суттєвих образних відтінків; щоб знати, якими виконавськими засобами відтворити думку автора, диригент повинен добре розібратися, якими музичними засобами втілена дана думка у творі.

Навчальна ситуація: є диригент і колектив співаків. Що буде, якщо у диригента відняти хор, а у колективу співаків диригента? Чи стануть ці люди якимось по іншому сприймати навколишню дійсність? Чи змінять вони що-небудь у своєму житті? Чи правдиве твердження про те, що люди не міняються?

Чиниться так тому, що люди звикли мислити в чітких обсягах, відповідно до свого світогляду, який складається з чималої системи стереотипів. Тобто, складається враження, що стереотипи - це погано, адже вони як в'язниця для мислення. Вони не дають людині вільно мислити і діяти. Але це не зовсім так.

Стереотип - це традиційне ставлення людини до якогось факту, яке склалося під вагомністю соціальних умов і попередніх навичок людини.

Мозок диригента за багато років роботи створює стереотипи, щоб послабити собі існування. Адже кожен раз зіткнувшись з будь-яким фактом мозку доводилося б заново створювати уявлення про нього (добре-погано, корисно-шкідливо і т.д.) - а це ж потужна робота, особливо якщо врахувати, що диригента постійно оточують сотні і тисячі різних явищ і ситуацій.

Диригенту потрібно постійно руйнувати стереотип підходу до роботи з хором і проектувати виконавський план. І тут керівнику потрібно усвідомити, які стереотипи потрібно уникати. По-перше, полярне мислення змушує диригента бачити хорівий твір як «хороший» чи «поганий» (наприклад, обробка народної пісні – «добре», джазовий або сучасний хорівий твір – «погано»). Відомо, у музичному мистецтві не відбувається нічого, що можна навісити такі ярлики, все це утворюється в свідомості диригента. По-друге,

надмірне узагальнення згубно для керівника хору. Диригент навішує хоровому колективу ярлик, що колектив не може справитись з певним хоровим твором. Це стає світоглядом диригента, він сам закриває для себе більші можливості, втрачає повагу учасників колективу. Тобто, диригент створює незмінне уявлення про виконавські можливості свого колективу і може прожити з цим усе життя. По-третє, при виборнім сприйнятті диригент концентрується тільки на певних аспектах в роботі, припускаючи їх визначальними, а все інше відкидає, як несуттєве. Як результат, диригент починає користуватися догматичними поглядами і його переконання зводяться в абсолют, не керуються критикою та не трансформуються. Крайній ступінь догматизм – фанатизм, яким керується диригент в непохитній відданості певній ідеї, в правильності тільки своїх поглядів, у нього відсутній інтерес до всього, що не відповідає саме його думкам. Категоричність у роботі потрібно зруйновувати будь-якими засобами. Бо звичка ігнорування індивідуальних якостей виконавців породжує занижену оцінку оточуючих, втрачає об'єктивність, незаслужено відносить всіх учасників колективу до людей і невмілих співаків.

По-третє, диригент при створенні виконавського плану плекати необґрунтовані очікування. І в результаті цього втрачає надію на краще і отримує розчарування, образу на колектив. Це призводить до сварок, непорозумінь між диригентом і хоровим колективом.

Але ж стереотипи це не істина. Це просто певна застаріла думка.

Результати та обговорення/Results and discussion. Найкраща боротьба - здорова ситуація, процес, що постійно змінюється і оновлюється. Диригентові потрібно абстрагуватись від хибних думок, обдумати професійно ситуацію і зробити власні висновки. Кожний стереотип керівнику хору потрібно логічно спростувати і знайти якомога найбільше резонів на користь протилежної думки. Наприклад, уважно вивчити твори, які на думку диригента, не мають цінності, або проконсультуватись з досвідченим знавцем історії музичного мистецтва. Тут допоможе також метод порівняння хорових звукописів та особливостей самого хорового твору. Це не знімає проблему повністю, але знижує

негативний ефект. Коли диригент ставить перед хором колективом і собою занадто масштабні завдання і пізніше починає жорстоко критикувати, потрібно перебороти ці надмірні бажання і ставити більш реальні цілі, що допоможе зламати стереотип.

Висновки/Conclusions. Для боротьби із стереотипами необґрунтованих очікувань диригенту може допомогти думка самих співаків, особливо, якщо це дитячий хор колектив. Діти обожнюють керівників, які з ними радяться, вони стають відкритими і відвертими, сприймають все, таким, яким воно є. Така модель дитячого мислення – відкритість, щирість, вміння спілкуватись – допоможе керівнику не ґрунтуватись тільки на своїх уявленнях і й робити об'єктивні висновки про роботу з хором твором.