

Исследование взаимосвязи личностных качеств дирижера-хоровика с успешностью его профессиональной деятельности

The research of interconnection of personal characteristics of chorus conductor with the success of his professional activity

Н.В. Борисова

Тверской государственный университет

Описаны личностные качества дирижеров-хоровиков. Приведены результаты выявления различий в личностных качествах дирижеров с высоким, низким и средним уровнем результативности профессиональной деятельности. Выявлены различия в личностных качествах дирижеров с различным уровнем результативности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: успешность деятельности, результативность деятельности, личностные качества, самоконтроль, мотивация достижения успеха, креативность, доминантность, интеллектуальная лабильность.

The results of exposure of differences in personal characteristics of chorus conductors with high, low and middle levels of the effectiveness of professional activity are given. The personal characteristics of chorus conductors are described; the interconnection of personal characteristics of chorus conductors with different levels of their professional activity are exposed.

Key words: success of activity, effectiveness of activity, personal characteristics, self-control, motivation of success achievement, dominance, creativity, intellectual lability.

Личность дирижера-хоровика как субъекта профессиональной деятельности обладает определенной структурой, компоненты которой обеспечивают эффективную реализацию качеств личности при решении профессиональных задач. Изучив комплекс личностных качеств дирижеров и осуществив объективную оценку успешности их деятельности, становится возможным определение того, какие именно личностные характеристики и являются детерминантами успешности профессиональной деятельности дирижера-хоровика. Успешность деятельности определяется совокупностью индивидуально-типологических свойств, важное место среди которых занимают личностные свойства. Для определения показателей личностных качеств за методологическую основу мы взяли структуру личности, разработанную К.К. Платоновым. Таким образом, в качестве показателей личностных качеств дирижера-хоровика в нашем исследовании выступали:

мотивационная направленность на достижение успеха, ценностные ориентации, художественно-эстетическая потребность личности, коммуникативная социальная компетентность, уровень субъективного контроля, типологические свойства темперамента, характерологические черты, эмпатийные тенденции, интеллектуальная лабильность, вербальная и невербальная креативность. В качестве показателей успешности профессиональной деятельности дирижеров выступают: результативность деятельности хора, результативность работы дирижера-хоровика, эффективность коммуникации дирижера с хоровым коллективом (через показатели позитивности восприятия личности дирижера поющими, показатели групповой сплочённости коллектива и психологической атмосферы в хоре), удовлетворенность трудовой деятельностью. Для комплексного решения поставленных задач нами применялись эмпирические методы: анкетирование, опрос, шкалирование, психодиагностическое тестирование (тесты-опросники и тесты-задания), метод анализа документов, метод экспертных оценок, беседа (с целью дополнения, уточнения сведений, полученных в результате применения вышеперечисленных методов).

В исследовании приняли участие хоровые коллективы и объединения Тверской, Владимирской, Орловской областей. В качестве испытуемых выступили 72 дирижера, мужчины и женщины в возрасте от 22 до 63 лет. Кроме того, исследовалась успешность исполнительской деятельности, трудового взаимодействия 72 хоровых коллективов, состоящих из 10–17 человек. В совокупности было исследовано 723 поющих. В качестве экспертов выступили 15 специалистов. Общая численность принявших участие в исследовании составила более 800 человек. Выявить различия в личностных качествах дирижеров-хоровиков в зависимости от результативности их профессиональной деятельности являлось центральной задачей проводимого исследования. Результативность (продуктивность), на наш взгляд, является центральной характеристикой успешности профессиональной деятельности. Ведь продуктивность представляет собой результат деятельности, выражаемый в единицах продукции, соотнесенных с затратами на ее производство. В нашем случае мы имеем дело с таким видом профессиональной деятельности, где объективные показатели для оценки результативности «замаскированы». «Единицы

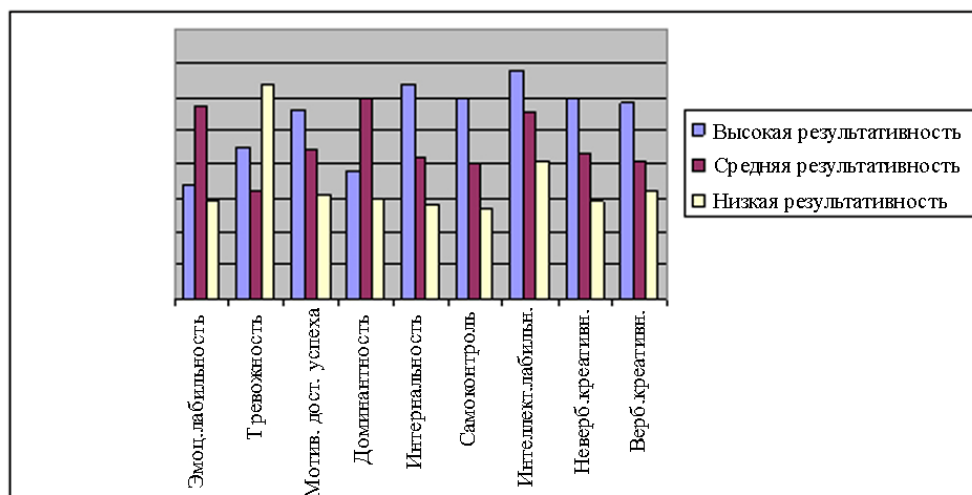
продукции», коими условно можно назвать концертные выступления, достаточно сложно оценить качественно, а количественный их подсчет вообще неинформативен для оценки успешности. Дирижерская деятельность является многогранной творческой профессией. Результат творчества всегда сложно поддается оцениванию. Таким образом, мы были вынуждены прибегнуть к методу экспертной оценки для исследования результативности профессиональной деятельности дирижера-хоровика. Была использована анкета «Результативность профессиональной деятельности дирижера хора». В анкете учитывалась не только успешность выступлений хора как итоговый показатель деятельности дирижера, но и исполнительские, организаторские навыки самого дирижера. В результате применения анкеты «Результативность профессиональной деятельности дирижера хора» были получены балльные значения результативности деятельности для каждого дирижера. Оценка могла находиться в интервале от 0 до 50 баллов. Была осуществлена первичная обработка протоколов исследования. Полученное распределение оценок результативности деятельности дирижеров проверялось на соответствие нормальному закону распределения с помощью метода визуальной экспресс-оценки гистограммы эмпирических данных. Анализ показал отсутствие резко выделяющихся отклонений и аномальных вариантов.

После проделанных операций была произведена проверка распределения на соответствие нормальному закону с помощью статистического критерия. Так как исследовался достаточно обширный выборочный объём, был применён критерий Колмогорова–Смирнова. Результаты проверки показали, что распределение не отличается от нормального закона. Это позволило далее производить стандартизацию и работать с распределением для выявления интервалов, обозначающих границы различных уровней результативности профессиональной деятельности дирижеров. Для выделения граничных критериев результативности деятельности в рамках данной выборки была проведена стандартизация данных. Выстроена гистограмма для полученного эмпирического ряда, определено среднее значение и стандартное отклонение. Максимально возможный балл по результатам проведения данной методики равнялся пятидесяти. Среднее значение – 37,6 балла; стандартное отклонение – 6,38

балла; минимум – 21 балл; максимум – 50 баллов. Таким образом, можно говорить о высоком уровне результативности профессиональной деятельности при значениях, получаемых в диапазоне от 45 до 50 баллов, среднем – от 31 до 44 баллов, низким – от 21 до 30 баллов, крайне низким – ниже 20 баллов. Можно констатировать, что в исследуемой выборке дирижеров-хоровиков высокий уровень результативности профессиональной деятельности присущ 12 дирижерам (16,6% от выборки), средний – 49 дирижерам (68% от выборки), низкий – 11 дирижерам (15,4% от выборки).

Для диагностики показателей личностных качеств дирижера были отобраны валидные и надежные методики, зарекомендовавшие себя в практике психодиагностических исследований: методика «Мотивационный тест» (Х. Хекхаузен), «Мотивация достижения» (Ю.М. Орлов), «Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), «Стандартизированный метод исследования личности (СМИЛ)», «Интеллектуальная лабильность», «Фигурная форма А теста творческого мышления П. Торранса» (адаптация ИП РАН), «Тест Медника» (адаптация А.И. Воронина); для изучения профессиональной успешности дирижеров – анкета «Результативность профессиональной деятельности дирижера». Для сравнения личностных характеристик дирижеров с разным уровнем результативности профессиональной деятельности был использован непараметрический (так как не все распределения соответствуют нормальному закону) Н-критерий Краскела–Уоллиса (ранговый однофакторный анализ). В качестве группирующей переменной при обработке выступала категория результативности профессиональной деятельности дирижера. В ходе проведения статистического анализа обнаружены достоверные различия для дирижеров с разным уровнем результативности деятельности по выраженности характерологической черты «психастения» – седьмая шкала СМИЛ ($N=6,372$, $p=0,041$). По черте «эмоциональная лабильность» – шестая шкала СМИЛ – выявлены различия на уровне тенденции ($N=5,360$, $p=0,069$). Существуют различия по показателю направленности на достижение успеха ($N=12,661$, $p=0,002$), интернальности ($N=9,308$, $p=0,010$) и способности к самоконтролю ($N=9,395$, $p=0,009$), доминантности ($N=6,578$,

$p=0,037$). Обнаружены различия и в выраженности общих способностей: интеллектуальной лабильности ($N=7,170$, $p=0,024$), вербальной креативности ($N=8,219$, $p=0,016$), невербальной креативности ($N=7,416$, $p=0,025$). С помощью таблицы средних ранговых значений по каждому показателю была определена направленность различий (см. рисунок).



Сравнительные данные по выраженности личностных качеств дирижеров-хоровиков с различным уровнем результативности деятельности

У дирижеров с высоким уровнем результативности профессиональной деятельности достоверно выше значения таких показателей, как мотивация достижения успеха, самоконтроль. Все эти характеристики можно отнести к мотивационно-волевой сфере личности. Высокая *мотивация достижения успеха* у дирижеров-хоровиков с высоким уровнем результативности деятельности обозначает, что наилучшего результата добиваются дирижеры, которым присуще стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей.

Выраженность *самоконтроля* (фактор Н «Методики диагностики коммуникативной социальной компетентности») достоверно выше у дирижеров с высоким уровнем результативности деятельности. Такие дирижеры хорошо контролируют себя, умеют подчинять себя правилам в отличие от

импульсивных, неорганизованных испытуемых с низким уровнем результативности. К.П. Кондрашин отмечает, что дирижер должен оказывать «продуктивное воздействие» на свой коллектив, которое является комплексным воздействием «всей личности дирижера» [3, с. 12]. Ш. Мюнш в книге «Я – дирижер» отмечал, что сила воздействия дирижера будет ограничена, если он не сможет в какой-то степени полагаться на «магическое влияние своей личности» [4]. Подобным образом можно интерпретировать и различия в выраженности личностной черты «доминантность» (фактор М «Методики диагностики коммуникативной социальной компетентности»). Доминантность здесь понимается как предпочтение собственных решений, независимость, в противовес зависимости от группы, следование за общественным мнением. В результате проведенного исследования обнаружили различия в доминантности следующего характера: у дирижеров с высоким уровнем результативности деятельности – средняя выраженность доминантности. У дирижеров со средним уровнем результативности – высокая доминантность, с низким уровнем результативности – низкая доминантность. Данный факт обозначает, что средний уровень доминантности оптимален для дирижера-хоровика. Дирижер с очень высокой доминантностью может руководить слишком авторитарно, что недопустимо при работе с творческим коллективом, каким является хор. Авторитарность предполагает некоторую ригидность, а это отрицательно сказывается на исполнительском искусстве [1]. Но, как показывает анализ эмпирических данных, конформность дирижера хуже сказывается на работе коллектива, чем слишком высокая доминантность. В подтверждение этого факта приведем высказывание К.А. Ольхова [5, с. 6]: «К желающим посвятить себя дирижерской деятельности предъявляются широкие многосторонние требования, среди которых важное место занимает наличие исполнительной воли и так называемой “дирижерской руки”. Без наличия этих качеств дирижеру будет трудно объединять исполнителей и вести их за собой».

Результативность деятельности дирижеров тем выше, чем выше уровень развития их общих способностей – *невербальная креативность, вербальная креативность, интеллектуальная лабильность* («Интеллектуальная лабильность», «Фигурная форма А теста творческого мышления П. Торранса», «Тест Медника»). Свой музыкальный замысел дирижер нередко поясняет словами,

добивается того, чтобы исполнители осознали логику и структуру произведения; вербальная креативность и интеллектуальные способности тут очень важны. Как пишет С.И. Олефир [6], дирижерское управление основано на визуальных средствах коммуникации, в основе искусства дирижера лежит музыкальный звук и движение, или дирижерский жест, – отсюда требования к невербальной креативности дирижера. Ведь он работает в постоянно изменяющихся условиях, любая репетиция, любое концертное выступление отличаются одно от другого, даже если исполняется один и тот же репертуар одним и тем же составом поющих. Дирижеру очень важно обладать креативностью как способностью к дивергентному (расходящемуся) мышлению, способностью подобрать нужный знак в нужный момент времени, повести исполнителей в верном направлении. Э.В. Ильенков говорит, что от дирижера требуется обладание конструктивной комбинаторной фантазией [2]. Это значит, что действиям дирижера необходима импровизационность. В первую очередь, это импровизации в конкретных средствах музыкальной выразительности (темп, динамика) и в воплощаемом музыкальном образе. Креативность и интеллектуальная лабильность обеспечивают дирижеру быстрый перевод хранящихся в памяти звуковых представлений в зрительные образы, моделирование музыкально-исполнительских трактовок произведения. В сознании должен быть сформулирован не только образ, но и конкретные исполнительские дирижерские действия [6], т. е. развитая интеллектуальная лабильность здесь одна из важнейших детерминант успешности.

Таким образом, по результатам выявления различий в личностных качествах дирижеров-хоровиков с высоким, низким и средним уровнем результативности профессиональной деятельности было обнаружено следующее: существуют различия между испытуемыми всех трех выборок в выраженности доминантности, направленности на достижение успеха, интернальности, сформированности навыков самоконтроля, различия в уровнях интеллектуальной лабильности, вербальной и невербальной креативности. В результате анализа данных, полученных в процессе эмпирического исследования, установлено следующее: у дирижеров с высоким уровнем результативности профессиональной деятельности достоверно выше значения таких показателей, как мотивация достижения успеха, самоконтроль;

чем выше интернальность дирижера, тем результативнее его деятельность; у дирижеров с высоким уровнем результативности деятельности – средняя выраженность доминантности. У дирижеров со средним уровнем результативности – высокая доминантность, с низким уровнем результативности – низкая доминантность; результативность деятельности дирижеров тем выше, чем выше уровень развития их общих способностей – невербальная креативность, вербальная креативность, интеллектуальная лабильность.

Список литературы

1. Букреев И.С. Психолого-педагогические проблемы профессионального становления дирижера: Дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 1998.
2. Ильенков Э.В. Философия и культура. М., 1990.
3. Кондрашин К.П. О дирижерском искусстве. Л.; М., 1970.
4. Мюнш Ш. Я – дирижер. М., 1982
5. Ольхов К.А. Теоретические основы дирижерской техники. Л., 1984.
6. Олефир С.И. Музыкальное мышление и его специфика в дирижерско-хоровой деятельности: На материале вузов педагогики: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1995.

Сведения об авторе:

Борисова Наталия Владимировна, старший преподаватель кафедры общей психологии и психологии развития ГОУ ВПО «Тверской государственный университет», e-mail: nataliya-tver@mail.ru

Literature list

1. Bukreev I. S. Psihologo-pedagogical problems of professional formation of a conductor дисс. д. пед. н.: 13.00.02. Ekaterinburg, 1998.
2. Ilyenkov E.V. Philosophy and culture. M., 1990.
3. Kondrashin K. P. About the conductor's art. L.; M., 1970.
4. Myunsh Sh. I am a conductor M., 1982.

5. Ol'how K.A. Theoretical basics of conductor's technique. L., 1984.
6. Olefirm S. I. Musical thinking and its specificity in chorus conductor's activity: On the materials of pedagogical colleges – author's abstract of candidate's dissertation 13.00.01. M., 1995.

Information about the author

Borisova Nataliya Vladimirovna, Senior Lecturer at the department of general and developmental psychology in Tver State University

Научная библиотека ТвГУ