



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЗДАНИЮ САМОДЕЯТЕЛЬНОГО ХОРА И ОРГАНИЗАЦИЯ ЕГО РАБОТЫ

Составители: специалисты сектора развития художественного самодеятельного творчества ЦНТ

Тула

СОЗДАНИЕ САМОДЕЯТЕЛЬНОГО ХОРА И ОРГАНИЗАЦИЯ ЕГО РАБОТЫ

Руководитель самодеятельного хора должен быть не только педагогом-хормейстером, но и хорошим организатором. Это качество особенно необходимо в момент создания коллектива.

Ситуации, при которых руководитель начинает свою творческую деятельность, могут быть различны. В одном случае хормейстер приступает к работе с уже сложившимся коллективом, который лишился по какой-либо причине своего предыдущего руководителя. В этом случае хормейстер должен хорошо осмыслить и понять старые традиции коллектива, взять за основу накопленный самодеятельными певцами положительный опыт.

Другой случай — когда хормейстер является создателем нового хорового коллектива. Он самостоятельно решает вопросы комплектования состава хора, определяет его художественно-творческое направление. Другими словами, на его плечи ложатся все организационные и творческие задачи, которые встают в момент создания хора — наиболее ответственный, трудоемкий и хлопотливый момент в жизни любого творческого коллектива, а самодеятельного в особенности, так как самодеятельное творчество строится исключительно на добровольных началах. Для эффективной мотивации к участию в деятельности хоровых коллективов необходимо применять стратегии, основанные на терпении и последовательности.

Рассмотрим основные этапы создания коллектива.

1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

Прежде чем организовывать хоровой коллектив, важно создать благожелательную для этого атмосферу. Целесообразно, например, заручиться поддержкой общественных организаций, развернуть широкую пропаганду самой идеи создания хора. Для этого нужно использовать весь арсенал средств агитации за хоровое искусство: местную и стенную печать, местное радио, афиши, объявления. Чрезвычайно эффективными могут стать личные беседы с потенциальными участниками. В итоге должна обнаружиться и сложиться группа энтузиастов — ядро будущего коллектива. Первоначальная задача, как правило, сводится к тому, чтобы привлечь в самодеятельность как можно больше заинтересованных участников. В этой связи полезно организовать конкретное мероприятие, которое поможет вызвать интерес к хоровому пению, например, выступление какого-либо хора или певческого ансамбля. Для повышения эффективности обратной связи и стимулирования развития творческого коллектива целесообразно организовывать встречи зрителей с участниками после концертов. Такой формат позволяет получить ценную информацию для оценки результатов деятельности и требует от руководителя коллектива творческого подхода и инициативы в организации подобного взаимодействия. Процесс создания длится от одной-двух недель до года, в зависимости от реальных местных условий. Для обеспечения динамичного развития хорового коллектива необходимо оптимизировать временные рамки этого процесса, что предполагает активное привлечение общественности и эффективное использование механизмов социального воздействия.

2. КОМПЛЕКТОВАНИЕ ХОРА

Состав массового хорового кружка не ограничивается какими-либо рамками и требованиями к участникам. В него практически входят все желающие. Задача руководителя — заинтересовать занятиями всех. Дело это нелегкое; его успех зависит от умения увлечь людей, которые чаще всего не представляют, насколько интересны и увлекательны занятия в хоре. Мотивы участия могут носить и неформальный характер: многие приходят из-за любопытства, просто интересно провести время, либо за компанию.

Руководителю важно предварительно изучить местные условия, особенно социально-демографический состав на базе которого предполагается создание хора. Руководитель заранее должен знать, на что рассчитывать: сколько человек к нему может прийти, кто будут эти люди, их возраст, пол, образование, характер. Только ясно представляя себе объективную картину местных условий, а также изучив местные певческие традиции (если таковые имеются), руководитель приступает к созданию коллектива.

3. ПРОВЕРКА МУЗЫКАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ПЕВЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ УЧАСТНИКОВ ХОРА

Музыкальный слух, память, чувство ритма оцениваются по пятибалльной системе. Никогда нельзя высказывать кандидату свое мнение относительно его плохого голоса и слабых музыкальных данных. Это может обидеть человека и навсегда оттолкнуть от музыки. Руководитель обязан проявить максимум внимательности и такта по отношению ко всем поступающим в хор. К крайним мерам — отказу от участия в хоре — следует прибегать в исключительных случаях, так как каждый нормально развитый человек обладает минимальным голосом и слухом. Если кто-то из участников откажется прослушиваться в присутствии всех, его можно прослушать, в порядке исключения, отдельно.

Составить правильную характеристику голоса — значит создать певцу удобные певческие условия, открыть возможности для развития его певческого аппарата, а в целом — обеспечить хорошую основу для успешной работы в хоре.

4. ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕПЕРТУАРА САМОДЕЯТЕЛЬНОГО ХОРА

Выбор направления работы хора — исключительно ответственный момент. От того, насколько точно оно будет определено руководителем, зависит перспектива всей последующей работы. Как уже говорилось, выбор направления обусловлен рядом объективных причин, среди которых главными являются местные условия, реальные возможности для организации коллектива. Приступая к созданию хора, руководитель должен соотнести свои творческие планы и расчеты с этими местными условиями и возможностями. Можно заранее планировать конкретный состав хора. Можно начать работу с небольшим вокальным ансамблем. В случае успешной работы ансамбль пополнится и вырастет в хоровой коллектив. Другой случай: руководитель, ориентируясь на работу в условиях села, планирует создать народный хор. На деле же коллектив может организоваться из числа представителей сельской интеллигенции, голоса которых тяготеют больше к академической округленной манере исполнения. С таким составом целесообразнее вести работу в академическом плане. Только после укомплектования хора, прослушивания каждого из участников окончательно определяется состав коллектива, его задачи, намечается конкретный план работы и формируется репертуар. Коллектив можно считать организационно сформированным. Вместе с тем еще некоторое время (один-два месяца) потребуется на то, чтобы уточнить имевшиеся неясности и сомнения в отношении отдельных певцов, проверить и соотнести состав хоровых партий, скорректировать ближайшие планы.

5. РЕПЕТИЦИОННЫЙ И КОНЦЕРТНЫЙ ПЕРИОД

Оптимальные варианты организации занятий самодеятельных хоров два раза в неделю, по два-три часа в одну репетицию с десяти – пятнадцатиминутным перерывом. Наиболее активный сезон – с сентября до июня.

Репетировать с хоровым коллективом нужно интенсивно, эмоционально, энер-

гично, не суетливо, четко реагируя на реакцию хора. Хормейстер, работая с самодеятельным хором, обязан всегда помнить, что он занимается с людьми, добровольно и бескорыстно отдающим свое время любимому искусству. В работе с хором недопустима грубость, раздражительность, невыдержанность.

Концерты могут быть разных типов: тематические (посвященные определенной теме), монографические (посвященные творчеству какого-либо одного композитора, поэта) или в форме творческого отчета.

Каждое выступление хора необходимо анализировать, обсуждать на ближайшем занятии коллектива. Обсуждение следует организовать таким образом, чтобы участники могли сами проанализировать и критически оценить свое выступление. Руководитель, обобщая обсуждение, обязательно отмечает положительные и отрицательные моменты концерта, делает рекомендации на будущее, чтобы коллектив от концерта к концерту рос.



Список использованных источников и литературы

Шамина Л. Работа с самодеятельным хоровым коллективом [Текст] / Л. Шамина. – М.: Музыка, 1983.

Чабанный В. Управление самодеятельным хором [Текст] / В. Чабанный. – М.: Советская Россия, 1987.

