

LIETUVOS MUZIKOS IR TEATRO AKADEMIJA

MUZIKOS FAKULTETAS

CHORO DIRIGAVIMO KATEDRA

Evelina Venckutė

NAUJŲ CHORŲ STEIGIMAS: „VIVA“, „ARTyn“, MELOS

Studijų programa: muzikos atlikimas (choro dirigavimas)

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovas

Asist. dr. Linas Balandis

Vilnius, 2020

LIETUVOS MUZIKOS IR TEATRO AKADEMIJA

SAŽININGUMO DEKLARACIJA DĖL TIRIAMOJO RAŠTO DARBO

2020 m. gegužės 19 d.

Patvirtinu, kad mano baigiamasis darbas „Naujų chorų steigimas: „Viva“, „ARTyn“, „Melos“ yra parengtas savarankiškai.

1. Šiame darbe pateikta medžiaga nėra plagijuota, tyrimų duomenys yra autentiški ir nesuklastoti.
2. Tiesiogiai ar netiesiogiai panaudotos kitų šaltinių ir/ar autorių citatos ir/ar kita medžiaga pažymėta literatūros nuorodose arba įvardinta kitais būdais.
3. Su pasekmėmis, nustačius plagijavimo ar duomenų klastojimo atvejus, esu susipažinęs (-usi) ir jas suprantu.

TURINYS

Sąžiningumo deklaracija.....	2
ĮVADAS.....	4
1. MĖGĖJŲ CHORŲ MOTYVACIJOS IR ORGANIZACINIAI VEIKSNIAI.....	6
1.1. Motyvacija ir kūrybiškumas	6
1.2. Choro vadovo įtaka dainininkų motyvacijai.....	8
1.3. Repertuaras	12
1.4. Repetacijos.....	14
1.5. Dainininkų paieška ir atranka.....	20
2. TYRIMAS: „VIVA“, „ARTyn“, „MELOS“ CHORŲ STEIGIMAS.....	24
2.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas.....	24
2.2. Kokybinio tyrimo duomenų analizė.....	25
2.3. Kiekybinio tyrimo duomenų analizė	33
IŠVADOS.....	40
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	42
SANTRAUKA LIETUVIŲ K.....	44
SANTRAUKA (SUMMARY) ANGLŲ K.....	45
PRIEDAI.....	46

IVADAS

Temos aktualumas ir ištirtumas. Šiandieninėje visuomenėje, kūrybinis-mėnininis lavinimas turi didelę reikšmę kultūros plėtrai. Į kūrybišką asmenybę žvelgiama viltinai. Kūrybiškas žmogus dažnai yra apibūdinamas kaip novatorius, sugebantis nestandartiškas idėjas paversti materija. „Pagrindinės žmogaus veiklos šakos, susikoncentruodamos mėnininėje veikloje, lemia mėno tikslinę skleidimąsi – visuomeninių funkcijų sistemą. Todėl mėno funkcijos yra ne kas kita kaip būdingiausias žmogaus veiklos šakų integralus aktualizavimas dvasinėje – kūrybinėje sferoje.“ (Gudelis 2001: 32). Chorinis mėnas – viena iš kultūrinio gyvenimo ir kūrybos skatinimo priemonių. Dainavimas kolektyve yra parankus būdas dalyvauti kultūriniame gyvenime. Tai mažai finansų reikalaujanti veikla, galinti padėti žmonėms, (turintiems mažą ar neturintiems jokio muzikinio išsilavinimo), sėkmingai save realizuoti mėnininėje veikloje.

Nors Lietuvos chorų veiklą, raidą, istoriją bei darbo su choru metodus tyrinėjo nemažai chorvedžių bei pedagogų (Rasa Gelgotienė, Junona Almonaitienė, Anicetas Arminas, Benediktas Mačikėnas, Lina Dumbliauskaitė, Rolandas Aidukas, Klemensas Griaudzė, Regimantas Gudelis, Jonas Narvydas ir kt.), tačiau mėgėjų chorų situacija bei chorų steigimo priežastys – tirtos mėnškai. Steigiantis naujiems kolektyvams, kyla klausimas, kokie veiksniai lemia mėgėjų chorų atsiradimą, kokie yra organizaciniai aspektai steigiant naują kolektyvą ir kas motyvuoja mėgėjus dainininkus lankyti choro užsiėmimus. Šiame darbe siekiama išsiaiškinti mėgėjų chorų steigimo priežastis, aptarti organizacinius aspektus bei sunkumus steigiant kolektyvą. Taip pat siekiama išnagrinėti dainininkų motyvus dalyvauti chorinėje veikloje.

Tyrinio objektas. Chorų „Viva“, „ARTyn“, „Melos“ steigimo priežastys ir organizaciniai aspektai.

Tyrinio tikslas. Išsiaiškinti pagrindinius naujai susibūrusių chorų („Viva“, „Artyn“, „Melos“) steigimo priežastis ir organizacinius aspektus bei išsiaiškinti chorų dainininkų motyvus dalyvauti chorų veikloje.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti metodinę, pedagoginę ir mokslinę literatūrą, susijusią su darbo tema.

2. Ištirti mėgėjų chorų steigimo priežastis.
3. Įvertinti organizacinius aspektus ir kylančias problemas steigiant chorą.
4. Išnagrinėti veiksnius, lemiančius mėgėjų chorų dainininkų motyvaciją.
5. Anketinės apklausos metu atskleisti chorų steigimo priežastis, organizacinius bei motyvacinius aspektus.

Metodai:

1. Mokslinės ir metodinės literatūros analizė ir apibendrinimas.
2. Choristų anketinė apklausa apie motyvus dalyvauti chorinėje veikloje.
3. Choro vadovų anketinė apklausa apie metodų taikymą, motyvacijos skatinimą ir organizacinius choro steigimo aspektus.

1. MĖGĖJŲ CHORŲ MOTYVACIJOS IR ORGANIZACINIAI VEIKSNIAI

Šiame skyriuje aptariami motyvaciją ir kūrybiškumą siejantys aspektai. Pristatoma kaip kūrybingas choro vadovo požiūris į choro užsiėmimus gali skatinti kolektyvo narių motyvaciją. Taip pat aptariami techniniai bei organizaciniai choro paruošimo veiksniai: aptariamas tikslingas repertuaro parinkimas ir kokią įtaką atliekami kūriniai daro choristų norui lankyti choro repeticijas. Aptariami repeticijų planavimo aspektai, lemiantys choro dainininkų muzikinį paruošimą bei choristų motyvacinius aspektus lankyti choro užsiėmimus. Pristatomas dainininkų paieškos ir atrankos procesas: aptariamos naujų choro narių paieškos strategijos ir atrankos eiga. Taip pat pristatomi aspektai, turintys įtakos choristų (ne)norui dainuoti.

1.1. Motyvacija ir kūrybiškumas

Šiandieniniame pasaulyje, kūrybinis mąstymas yra svarbesnis, nei bet kada. Kūrybiškumą siejame su menais, tačiau šis terminas aprėpia ne vien šią sritį. Daugelis įmonių, verslininkų siekia kūrybiškai žvelgti į savo profesiją, o taip pat kiekvienas iš mūsų esame priversti kūrybiškai atsigręžti į socialines visuomenės problemas, su kuriomis susiduriame kiekvieną dieną. Kūrybiškumas dažnai gretinamas tik su menais, tačiau praktika sako ką kitą. Galima daryti prielaidą, jog kiekvienas iš mūsų yra pajėgus artikuliuoti originalias idėjas, kurios apibūdinamos kaip kūrybiškos. Almonaitienės teigimu, mokslininkai ieško atsakymų į tai, kas yra kūrybiškumas, pastarąjį apibūdindami kaip originalių minčių, idėjų ir žmogaus veiksmų mišinį: „Kūrybišku paprastai laikomas naujas, originalus, be to, atitinkantis kontekstą (adekvatus) ir vertingas žmogaus elgesio rezultatas“¹ (Almonaitienė 1997: 65). „Kūrybiškumas – sugebėjimas mąstyti savarankiškai, nestereotipiškai, greitai orientuotis sudėtingoje situacijoje, lengvai ir netipiškai spręsti problemas“. Pasak Rinkevičiaus ir Rinkevičienės, žmogaus kūrybinis poreikis, yra sietinas

¹ Almonaitienė Junona *Motyvacija kaip psichologinis kūrybiškumo veiksnys*. Plačiau žr. <<https://www.zurnalai.vu.lt/psichologija/article/view/9030/6775>> [žiūrėta: 2020 04 08].

su laisve. Autoriai pabrėžia, jog tik kūrybiškai save išreišdamas žmogus, gali pasijusti pilnavertišku, jo dvasinis pasaulis tampa „pilnu“. Meninė raiška ne tik atveria vartus savęs pažinimo link, tačiau ir formuoja žmogų, kaip dorą visuomenės pilietį (Rinkevičius, Rinkevičienė 2006: 48). Timo Seeligo manymu, choro menas turėtų būti laisvės išraiška. Autoriaus nuomone, choro dainininkas turėtų jaustis esąs savimi: „Chorinė muzika turi būti ta vieta, kurioje dainininkai / studentai niekada nebus sumenkinti, sugniuždyti ar priversti jaustis mažiau vertais. Chorinė muzika jaudina būtent dėl to, kad joje sutinkamas žmonių spalvingumas“². Anot Gudelio, meninė veikla suteikia žmogui dvasinę ir meninę pilnatvę. Jis apibūdina chorinę veiklą kaip visuomenės kūrimo pagrindą: „daina, dainų šventės, chorų koncertai skaidrina gyvenimą, dvasiškai taurina pačius dainininkus ir klausytojus, kelia jų nuotaiką. Per dainą choras visais laikais skatina optimizmą. Tai absoliuti, neginčytina tiesa“ (Gudelis 2001: 32).

Gelgotienės nuomone, kūrybiškas choro vadovas – tai kelias į sėkmę. Autorė išskiria keletą choro vadovo savybių, apibrėžiančių choro vadovo kūrybiškumą. Viena jų – programos idėjos sukūrimas ir jos įgyvendinimas. Autorės nuomone, choro vadovo sugebėjimas situaciją įvertinti kritiškai ir atitinkamai reaguoti, chore susidarius įtampai, jau yra didelis kūrybingumo bruožas, į kurį negalima žiūrėti atlaidžiai, nes tai ir sukuria įvaizdį apie vadovo asmenybę ir kelia jo autoritetą.

Aptariant dainininkų motyvaciją ir norą lankyti choro užsiėmimus, yra tikslinga suprasti motyvacijos sąvoką: „Motyvacija – elgesio, veiksmų, veiklos skatinimo procesas, kurį sukelia įvairūs motyvai ar jų visuma“. Anot Abrahamo Maslowo, motyvacija yra susijusi su žmogaus poreikiais. Autorius pabrėžia, jog žmogaus motyvacija sukurti meną, atsiranda iš poreikio save išreikšti: „stengiamasi perteikti patirtį, sužadinti emocijas, parodyti ar padaryti ką nors kitam asmeniui“ (Maslow 2006: 275).

Kaip teigia Gudelis, motyvacija kolektyve priklauso nuo meninio poreikio: „Saviveiklinio meno, tuo pačiu ir chorinio dainavimo kiekybiškumo ir kokybiškumo pagrindas yra žmonių meniniai poreikiai“ (Gudelis 1982: 25). Anot autoriaus, meninių poreikių aspektas yra svarbus žmogaus pasirinktos profesinės veiklos kryptingume bei sąmoningame tikslų siekime. Pasak Gudelio, šiems poreikiams patenkinti reikalingas susikaupimas bei valingas požiūris. Jis apibūdina pirminius bei antrinius žmogaus poreikius, antriniams priskirdamas menines veiklas: „Žmonių

² Seelig Tim *Connection or perfection? Can we have both?* Plačiau žr. < https://issuu.com/icbulletin/docs/eicb_2020-1 > [žiūrėta: 2020 02 24].

poreikiai apskritai skirstomi į pirminius (būtinybė valgyti, rengtis ir pan.) ir antrinius, kuriems priklauso ir meniniai – muzikiniai poreikiai“ (Gudelis 1982: 25). Gudelis pabrėžia, jog tai, kokią reikšmę kiekvienas žmogus teiks meniniams poreikiams, nulems ir tai, kokią svarbą jis teiks tolimesniam darbui. Kuo mažesni kolektyvo meniniai poreikiai – tuo sudėtingesnis darbas laukia choro vadovo. Gudelis pabrėžia, kad nepaisant šio aspekto, žmogaus poreikiai yra išugdomi keliais būdais, t.y. per įprotį, kuris sukuria poreikį bei per visuomenės, aplinkos daromą įtaką, norą atitikti tam tikrą visuomenės kastą. Autorius pabrėžia, kad nepaisant to, šie aspektai neturėtų trikdyti naujo kolektyvo kūrimosi, nes šiuos meninius poreikius, kiekvienas kolektyvas turėtų kurti darbo metu, todėl ši atsakomybė atitenka pačiam choro vadovui (Gudelis 1982: 27).

Apibendrinant galima teigti, kad kūrybiškumo samprata yra ganėtinai subjektyvi. Remiantis autoriais, kūrybiškumas yra įvardijamas nepriklausomu, savitu ir nestandartiniu individo poreikiu išreikšti save. Kūrybiškumas sietinas ne tik su laisves troškimu bei individo poreikiu suprasti save „dvasiškai“, bet ir sugebėjimu atitinkamai reaguoti įvairiose situacijose, ieškoti ir parinkti tinkamus sprendimų būdus konkrečiam problemos sprendimui. Motyvacija sietina su žmogaus poreikiais save išreikšti. Iš šio poreikio, atsiranda atitinkami veiksmai ir poelgiai. Galima daryti prielaidą, kad motyvacija ir kūrybiškumas koreliuoja tuomet, kai randasi noras save įprasminti, o tam, kad motyvacija išliktų, svarbu ugdyti tokias savybes, kaip valia, įprotis bei sąmoningumas.

1.2. Choro vadovo įtaka dainininkų motyvacijai

„Choras - tai muzikos instrumentas, kuriuo geriau ar blogiau atliekamas muzikos kūrinys. <...> Skirtumas tik tas, kad chorą, kaip muzikos instrumentą, jo vadovas turi pasigaminti pats“ (Dumbliauskaitė 2006: 34). Autorės teigimu, nuo choro dirigento priklauso ne tik tai, koks bus choro profesionalumo lygis, bet ir kokia atmosfera tvyros chore darbo metu: „Žiūrint taip, chorą galima įsivaizduoti kaip tam tikrą energetinę plazmą, kurioje plaukioja dalelės - choro dainininkai. Šį energetinį lauką sunku aprašyti ar nupasakoti. Jis tiesiog jaučiamas, jeigu vadovui pavykstą jį sukurti“ (Dumbliauskaitė 2006: 37). Autorė daro prielaidą, jog choristų ir vadovo ryšys yra tarsi du neatskiriama dėmenys, kurie siejasi tarpusavyje, turėdami įtakos meninės veiklos rezultatui (Dumbliauskaitė 2006: 37). Gudelis, vadovo ir choristų ryšį, apibūdina kaip kiekvieno dalyvio kuriamą savitą istoriją, kuri yra originali. Tai yra visuma, kuri jungiama bendra veikla.

Anot autoriaus, koks bus kolektyvo narių požiūris į choro veiklą, priklausys ne tik nuo vadovo bet ir nuo kolektyvo narių psichologinių nuostatų. Veiklos kryptingumas, susitelkimas, atsparumas, veiklos efektyvumas, pasak Gudelio, – subrendusio kolektyvo bruožai (Gudelis 1982: 44). Anot autoriaus, visiems įvardytiems veiksniams įtakos turi dainininkų motyvacija, o kolektyvo brandai svarbu tikslingas „ėjimas į priekį“ bei teigiamų rezultatų siekimas. Priešingu atveju, choro veiklos organizavimas gali pasunkėti (Gudelis 1982: 44).

Choro vadovo pozityvus nusiteikimas repeticijų metu, turi didelę įtaką choro darbui. Neigiamos emocijos gali pabloginti vadovo bei choristų santykius. Teigiamos kolektyvo nuotaikos sukūrimui daug galimybių teikia sumaniai organizuojama muzikinė-meninė veikla. Akademinio tipo repeticijos saviveikloje yra nelabai perspektyvios, nes jos dainininkams pabosta, krinta darbingumas, pablogėja lankomumas. Idant choristams nepabostų dainuoti, siūloma ieškoti emocionalių ir patrauklių darbo metodų (Gudelis 2001: 87).

Aptariant choro vadovo asmenybei būdingas savybes, yra įvairiausių nuomonių, bet viena išlieka ta pati - choras be lyderio ilgai egzistuoti negali: „Net nekyla klausimas, ar choro vadovas turėtų būti lyderis. Ne lyderis negali turėti mėgėjų choro, tai neginčijamas faktas, nes mėgėjų choras - tai vieta, kur žmonės ateina be jokių išorinių paskatų ar prievartos“ (Gelgotienė 2011: 73). Anot Dumbliauskaitės, dažnas choro dirigentas laviruoja ties dvasingumo ir lyderystės riba, neigiama prasme. Autorė neslepia nusivylimo nusistovėjusia visuomenės nuomone apie tai, koks choro vadovas bus gerbtinas: „Kas iš to, kad tu sąžiningas, garbingas, atviras bei nuoširdus? Juk gudresniems viskas einasi paprasčiau ir lengviau“ (Dumbliauskaitė 2006: 18). Be abejonės, tvirtas, atsakingas ir drąsus choro vadovas chorą paruoš profesionaliai, tačiau tam reikalingos ne tik asmeninės, bet ir profesinės savybės. Anot Kurto Thomaso, kolektyvas bus pasmerktas nesėkmei, jeigu choristų pasitikėjimas bus pasiektas prievartiniu darbu, ar darbas bus paremtas tik dirigento savanaudišku požiūriu: „Kiekvienas choro narys turi suvokti, kad jo funkcija chore yra tokia pat svarbi kaip ir dirigento“ (Thomas 1971: 63).

Vieną iš pagrindinių aspektų, kuris trikdo kolektyvo veiklą, Gudelis nurodo chorvedžio tikslų nebuvimą: „Tikslo ir perspektyvų praradimas – tai vienas iš pačių pražūtingiausių kolektyvo negalavimų“ (Gudelis 1982: 47). Autoriaus teigimu, choras negali veikti produktyviai, kai vadovas nežino kokį rezultatą nori pasiekti. Neproduktyvumui įtakos taip pat gali turėti mažas pasirodymų skaičius. Jeigu anksčiau minima problema yra nesprendžiama, ne tik choro darbas sustoja, bet nukenčia ir vadovo bei choro dainininkų santykiai (Gudelis 1982: 47). Anot Gelgotienės, choristas,

matydamas pasitempusį ir autoritetingą vadovą, gerbs jį ir garantuos, jog choro veikla yra prasminga. Autorė teigia, kad nederėtų savęs spausti ir tikėtis, kad choro dirigentas turi patikti visiems. Choristai renkasi vienokius ar kitokius chorus, priklausomai nuo choro vadovo asmenybės, o patys vadovai renkasi, kokie dainininkai atlieps jų lūkesčiams: „Didelė choro vadovų klaida būtų noras patikti visiems ar įsivaizduoti, jog tai įmanoma. <...> Kitiškai nusiteikę žmonės chore taip pat yra naudingi, žinoma, jei jie nesielgia destruktiviai“ (Gelgotienė 2011: 76).

Nors vieningos nuomonės koks choro dirigentas turėtų būti nėra, Dumbliauskaitės teigimu, geras chorvedys turėtų ne tik gerai išmanyti savo amatą, jis tuo pačiu turi būti ir menininkas. Meniškumą, autorė išskiria kaip vieną svarbiausių choro dirigento asmenybės bruožų, kadangi tai lemia visą kūrybinį procesą: „Jeigu choro vadovas yra gimęs menininku, tai jis sugebės visapusiškai atsiskleisti, nepriekaištingai išvystęs ir kitas svarbias kvalifikacines savybes“ (Dumbliauskaitė 2006: 27). Pasak Gario E. Stollako, Marijos Alisos Stollak ir Gunterio H. Wasnerio, chorą reikėtų suvokti kaip šeimą: „Norėdami sukurti geriausią muziką, turime ne tik kreipti dėmesį į techninius choro veiklos aspektus, bet ir suprasti bei reaguoti individualiai ir kolektyviai į choro narių poreikius ir veiksmus“³. Autoriai pabrėžia, kad svarbu suprasti skirtumą tarp autoritetingo ir autoritarinio elgesio (G. E. Stollak, M. A. Stollak, G. H. Wasner 1991: 25).

Aptariant mėgėjų chorų dainininkų motyvacinius aspektus, iškyla rimtas klausimas, kas gali nulemti norą dalyvauti chorinėje veikloje? Bei kokių priemonių imtis, jeigu už šią veiklą nemokamas joks užmokestis? Kaip teigia Gelgotienė, choro vadovas turėtų ugdyti choro narių sąmoningumą ir atsakomybę. Ji taip pat mini, kad festivaliai, įvairios koncertinės ar netgi organizacinės choro išvykų, stovyklų idėjos, skatina choristus atsakingiau lankyti užsiėmimus, tačiau tai tikrai nėra pagrindinis motyvacijos aspektas. Viskas priklauso nuo choro vadovo (Gelgotienė 2011: 42).

Pasak Gudelio, choro dainininkų pasitikėjimą vadovu, lemia tikslus planų ir veiklos išdėstymas. Choro dainininkams yra svarbu suprasti, jog rezultatas yra ne toks svarbus, kaip pats darbo procesas. Problema iškyla tada, kai rezultatas nesutampa su lūkesčiais. Gudelis taip pat atkreipia dėmesį į choro vadovo užtikrintumą, kad pažadėti tikslai bus įgyvendinti: „Choro vadovas turi būti žmogus, kurio žodžius lydi darbai. Jei vadovas ką numato padaryti, ir tai pareiškia

³ Stollak E. Gary, Stollak Alice Mary, Wasner H. Guenther *The choir as Family* (Stollak E. Gary, Stollak Alice Mary, Wasner H. Guenther, 1991); Plačiau žr. <https://acda.org/files/choral_journals/August_1991_Stollak_G.pdf> [žiūrėta: 2020 03 01].

kolektyvui viešai, tai, kaip ten bebūtų sunku, pažadai turi būti ištesėti“ (Gudelis 1982: 102). Apibendrinamas autorius teigia, kad sėkmė tiek darbo procese, tiek rezultatuose, priklausys ne tik nuo choro vadovo, tačiau ir nuo kiekvieno choristo požiūrio (Ibid: 103).

Pasak Rinkevičiaus ir Rinkevičienės, vienas svarbiausių aspektų ugdymo procese, yra bendradarbiavimas: „Ugdymas našus, kai bendradarbiaujama vertybių pagrindu. Nuoširdžiai bendradarbiaujant humanizuojamas ugdymas“ (Rinkevičius, Rinkevičienė 2006: 115). Anot autorių, mūsų visuomenėje nusistovėjo pedagoginė norma žmogų ugdyti per įsakymus, kuriuos žmogus privalo atlikti. Dažnai, ugdant meninį suvokimą (anksčiau minėtu įsakinėjimo principu), ypatingai, jaunas ir tik bręsti pradedantis individas, susidaro dviprasmi suvokimą apie meną. Jo akyse menas praranda emocinę ir dvasinę vertę. Tai dažnai mažina žmogaus motyvaciją tobulėti (Rinkevičius, Rinkevičienė 2006: 115). Rinkevičiaus teigimu, muzika ugdo dvasinį žmogaus pasaulį. Jo nuomone, geras muzikos pedagogas ne visuomet bus puikus specialistas, jeigu puikiai valdys instrumentą. Pasak autoriaus, tai nėra pagrindinis gero pedagogo bruožas: „Muzika – tai ne ženklai, ne tik garsų konstrukcijos. Muzika – žmogaus dvasinis pasaulis“ (Rinkevičius 2009: 82). Autorius pamini, kad nesvarbu ar tai būtų dainavimo, ar instrumento pedagogas, kol mokymosi procese nebus pabrėžiamas muzikos įprasminimas, jausmų ir išgyvenimų atskleidimas, tol norimas rezultatas nebus pasiektas (Rinkevičius 2009: 82).

Apibendrinant galima teigti, kad nuo choro vadovo priklauso ne tik, kaip choras bus pasiruošęs, bet ir kokia atmosfera tvyros repeticijų metu. Remiantis tyrėjų nuomonėmis, galima teigti, kad choras yra tarytum šeima. Vadovas turi rasti lyderystės, nuoširdumo, žmogiškumo bei profesionalumo pusiausvyrą. Prievartiniu būdu ugdomas kolektyvas retai patirs sėkmę, todėl bendradarbiavimas ir kolegiškas vadovo ir dainininkų santykis turi būti neatsiejama siekiamybė. Tai, kaip dirigentas tikslingai ir choristams suprantamai pritaikys ugdymo metodus ir kaip įprasmins meninę veiklą (koncertais, išvykomis), priklausys ar tarpusavio santykis bus išlaikytas, ir ar dainininkai bus motyvuoti dirbti bei likti chore. Choro vadovo misija yra rezultatų siekimas ir aiški choro veiklos vizija, tačiau tai nėra pagrindinis tikslas. Vienas svarbiausių aspektų – sugebėjimas išugdyti kolektyvo meninį suvokimą, skatinti atpažinti tikrąsias menines bei dvasines vertybes. Atsižvelgiant į anksčiau aptartų tyrėjų bei chorvedžių nuomones, galima teigti, kad yra svarbu nesudaryti klaidingo įvaizdžio, kad menas privalo duoti konkrečius rezultatus. Motyvacijos lygis bei noras tobulėti gali ženkliai sumažėti nesidžiaugiant darbu.

1.3. Repertuaras

Vienas iš sudėtingiausių ir daugiausiai atsakomybės reikalaujančių uždavinių, kuriuos turi spręsti choro vadovas - tinkamo repertuaro parinkimas. Iš didelio kiekio prieinamų kūrinių, jų žanrų bei stilių įvairovės, tai tampa nelengvu darbu. Choro vadovui ne tik svarbu parinkti tinkamą ir chorui „įkandamą“ repertuarą - jis taip pat turi sugebėti išlaikyti dainininkų susidomėjimą tuo, ką jie atlieka. Anot Gelgotienės, mėgėjų chorų dainininkų žinios apsiriboja muzika, sukomponuota iki XX a. Autorės nuomone, profesionalaus muzikinio išsilavinimo neturinčiam žmogui labiausiai priimtini romantizmo epochos opusai. Gelgotienė pažymi, kad XX amžiaus kompozitorių muzika yra gana sunkiai įveikiama, todėl choro vadovas susiduria su keliomis problemomis: 1/ Kokį repertuarą parinkti, kad tai netaptų našta choro dainininkui ir vadovui; 2/ Kokio stiliaus kūriniai bus priimtini mėgėjui. Autorė pataria vengti rinktis kūrinius, kurie peržengtų choro galimybes, nes tai padarys daugiau žalos, negu naudos: „ApmAUDžiausia, kad prarasite <...> susižavėjimą <...> kūrinio ir taip užkirsite galimybę (neteksite noro, entuziazmo) rengti <...> kūrinį vėliau, kai choras jau bus stipresnis“ (Gelgotienė 2011: 45). Ji taip pat išskiria svarbą plėsti choro repertuarą, renkantis įvairių epochų ir žanrų kūrinius, nesvarbu ar tai būtų mėgėjų, ar profesionalų kolektyvas „plėsti choristų pažinimo ribas yra būtina. Vienas kitas ne per daug sudėtingas šiuolaikinis kūrinys, kaip ir labai sena, Renesanso epochos muzika, būtinai turi būti įtraukta į repertuarą“ (Gelgotienė 2011: 49). Gelgotienė pabrėžia, kad vadovas turėtų gebėti išreikšti tam tikros epochos kūrinių tematiką bei dvasią. Tai yra ilgas ir kantrybės reikalaujantis darbas, kurį atlikti gali ne kiekvienas. Reikėtų atrasti būdus ir parinkti apibūdinimus, kad choristai suprastų muzikinio kūrinio pagrindinę mintį ir prasmę.

Anot Gudelio, greta svarbu ugdyti kolektyvo meninį profesionalumą: „mokantis dainos iš klausos dažniausiai kopijuoja ir estrados dainininko vokalinę manierą, kuri gali būti pražūtinga jaunuolio balso formavimui <...>. Kompozitorių klasikų kūryba kasdieninėje buityje labiau mėgstama inteligencijos. Jai atlikti reikalingas ne tik tam tikras bendras išprusimas, bet ir muzikinė erudicija bei sugebėjimai“ (Gudelis 1982: 15).

Dumbliauskaitės nuomone, choro repertuaras turi būti įvairus (skirtingų žanrų, epochų opusai), tačiau viskas priklauso nuo paties choro pasiruošimo ir pajėgumo lygmenų. Kaip jau minėta anksčiau, kūrinio pasirinkimas ir neišsipildę interpretaciniai lūkesčiai, gali tapti

nuvilliančiais darbo vaisiais ne tik kolektyvo vadovui, bet ir choristams. Tinkamą choro repertuaro parinkimą sąlygoja ir kiti veiksniai. Dumbliauskaitė išskiria objektyvius veiksnius: 1/ Dainininkų amžius; 2/ Kolektyvo veiklos pobūdis; 3/ Choro tipas; 4/ Kolektyvo atlikimo stilistika (popchorai, pramoginės grupės ir t.t. Autorė teigia, kad įvairios dainų šventės (studentų, moksleivių) taip pat įpareigoja vadovą dar atsakingiau pažvelgti į repertuaro sudėtį (Dumbliauskaitė 2006: 60). Labiausiai choro repertuarą riboja, anot Dumbliauskaitės, – kolektyvo priklausomybė konkrečiam tipui. Moterų ar vyrų chorai skambės skirtingai, bet tai nereiškia, kad vyrų chorai, vokaline prasme, bus stipresni už moterų. Autorė teigia, kad choro skambesys priklauso tik nuo choro pajėgumo ir dirigento noro bei meilės kūrinui ir tai neturėtų būti „sausas“ muzikavimas: „Viskas tinka, kol nenukrypstama nuo meninių normų ir ugdoma choro ir publikos kultūra. Viskas gerai, kas yra meniška“ (Ibid: 62).

Pasak Haroldo Rosenbaumo, norint parinkti tinkamą choro repertuarą, svarbu atsižvelgti ne tik į kūrinio sudėtingumą ir trukmę, tačiau ir į choristų skaičių. Anot autoriaus, skirtingų epochų kūrinių atlikimas reikalauja skirtingo skaičiaus atlikėjų, todėl tenka atsižvelgti ir į choro muzikinį pasiruošimą: „Kuo daugiau dainininkų, tuo tikslingiau atlikti XIX amžiaus kūrinius su pilnu orkestru. Kuo mažiau dainininkų, tuo tikslingiau grįžti į Klasicismą, Baroko ar net Renesanso laikotarpius“ (Rosenbaum 2018: 14). Kaip teigia Rikas A. Stameris, choro dirigentai, kurie sugeba parinkti įveikiamą bei choristams įdomų repertuarą, daro didelę įtaką dainininkų motyvacijai. Stamerio atlikta studentų apklausa padėjo išsiaiškinti kokie veiksniai lemia motyvaciją mokytis: 1/ Choro vadovų parenkamas repertuaras, keliantis iššūkį studentams,⁴; 2/ Choro vadovo sugebėjimas atskleisti kokios kompozicinės technikos yra pasitelkiamos naujame kūrinyje, jo sugebėjimas palyginti ir susieti jas su prieš tai atliktu, choristams patinkančiu, kūrinium; 3/ Choro vadovo sugebėjimas pristatyti naują kūrinį su entuziazmu; 4/ Choro vadovo sugebėjimas susieti repeticijų metu gaunamas žinias, su kitomis choristams svarbiomis aktualijomis; 5/ Choro vadovų skatinimas studentus drąsiai dalintis savo žiniomis muzikoje (Stamer 1999: 27–28). Anot autoriaus, choro dainininkams patinkantis repertuaras, skatina mokymosi progresą. Stameris pabrėžia, kad vienas iš reikšmingiausių veiksnių, dominančių studentus yra choro vadovo entuziazmas pristatant kūrinį (Ibid: 28)⁵.

⁴ Tačiau yra įveikiamas per darbą.

⁵ „Pateikiant naują repertuarą įdomiai ir entuziastingai, ir susiejant jį su anksčiau išmoktais kūriniais – tokia strategija yra efektyvi studentų motyvacijai skatinti“.

Stameris taip pat išskiria veiksnius, kurie daro neigiamą įtaką choro dainininkų motyvacijai parenkant repertuarą. Pasak autoriaus, choro dirigentas, kuris pasirenka per lengvus kūrinius, dažniausiai atskleidžia vadovo požiūrį, kad kolektyvas nėra pajėgus atlikti sunkesnius kūrinius. Autorius pabrėžia, kad choro vadovas turėtų komunikuoti su kolektyvu, paaiškinti kokiais tikslais yra atliekamas pasirinktas kūrinys, net jeigu choristams jis atrodo per lengvas (Stamer 1999: 28-29). Gudelis pabrėžia, kad choro dainininkų sumažėjusį norą lankyti choro repeticijas, gali skatinti elementarus repertuaro stilių nesuvokimas. Anot autoriaus, su šia problema susiduria dažniausiai tie choro dainininkai, kurių muzikinis pasiruošimas yra labai menkas arba jo išvis nėra. Gudelis pažymi, kad choro vadovas turėtų atsižvelgti į choristų pageidavimus, tačiau turėtų nepamiršti, jog choras – tai yra visuma, bendras kolektyvas, tad ne visų lūkesčiai gali būti įgyvendinti (Gudelis 1982: 94).

Apibendrinant galima teigti, kad parinkdamas repertuarą, choro vadovas turi sugebėti sudominti dainininkus ir atsižvelgti į choro sudėtį. Svarbu atkreipti dėmesį, koks yra choro tipas, kiek atlikėjų jį sudaro. Pravartu choristams pristatyti dėl ko parenkamas vienas, ar kitas opusas. Dirigentas turėtų numatyti koks yra choro profesinis pasiruošimas, todėl svarbu, kad būtų parinkti atitinkami kūriniai. Aptariant choristų motyvaciją, svarbu atsižvelgti, kad nematydami progreso ir dainuodami vien lengvo pobūdžio kūrinius, dainininkai gali pasijusti neįvertinti. Pastaroji priežastis gali demotyvuoti choristus, t.y. sudaryti prielaidas nenorui dainuoti, repetuoti. Choro vadovo prerogatyva parinkti deramus kūrinius, kuriuos choristai gebės atlikti. Dirigento užduotis – choro dainininkams tiksliai paaiškinti kodėl yra pasirenkamas konkretus kūrinys, kokia kūrinio meninė prasmė. Yra svarbu atsižvelgti į repertuarą, kuris keltų dainininkų profesinį lygį, tačiau nepaisant choristų pageidavimų bei siūlymų – kolektyvo motyvacija gali kristi. Manytina, kad dirigentas turėtų sudominti kolektyvą parinkdamas įvairių žanrų kūrinius, taip plėsdamas choristų meninį akiratį. Vadovo entuziazmas ir kūrinio pristatymas, mokėjimas naują repertuarą sugretinti su choristams pažįstamu ir maloniu kūriniu, kelia choristų motyvaciją ir ugdo atsakomybę.

1.4. Repeticijos

Galima teigti, kad repeticijos yra svarbiausiais choro veiklos elementas. Pasak Donato Katkaus, muziko profesija reikalauja itin kruopštaus ir ilgo darbo: „Muzikavimą, atlikėjo veiklą šiandien lemia talentas, pasirengimas, kasdienis darbas ir nuolatinės muzikos studijos. Ši veikla

priklauso ne tik nuo paties atlikėjo – ją pagrindžia jo pedagogo talentas ir profesionalumas, per ilgus amžius išstobulintos mokymo groti ar dainuoti metodikos“ (Katkus 2013: 447). Nuo repeticijų priklauso kaip kolektyvas ar atlikėjas pasirodys scenoje. Tai gali nulemti pasitenkinimą kūrybiniu procesu arba atvirkščiai. Pasirengimas dažnai tampa varginantis ir daug jėgų reikalaujantis procesas: „atlikėjo gyvenimiškos ir meninės nuostatos yra labai reglamentuotos. Jo psichinis gyvenimas sudėtingas, jis nuolat turi išlaikyti vidinę tobulinimosi motyvaciją“ (Ibid: 447). Galima daryti prielaidą, kad viena svarbiausių repeticijų sudedamųjų dalių yra atlikėjo motyvacija, todėl dirbdamas su kolektyvu, choro vadovas turėtų atsižvelgti į repeticijose taikomą darbo metodiką. Anot Stamerio, pati efektyviausia motyvacinė technika yra nuoseklus chorisų skatinimas bei atsižvelgimas į kolektyvo pasiektus rezultatus: „Mokytojai mokymosi procese šią techniką gali taikyti nuosekliai skatindami studentus, įskaitant žodinius komentarus“ (Stamer 1999: 26). Autorius nurodo studentų apklausos metu išryškėjusius aspektus, motyvuojančius choro dainininkus mokytis: 1/ Choro vadovo teigiamas požiūris į chorisų pastangas, jas įvertinant; 2/ Choro vadovo ir kolektyvo narių sugebėjimas džiaugtis ir pasveikinti kolegas, kuriems pavyko pasiekti teigiamų rezultatų; 3/ Choro vadovo teikiami komplimentai kolektyvui už jo pastangas ruošiantis artėjančiam renginiui; 4/ Choro vadovo suteikiamos galimybės choristams pasirodyti įvairiuose koncertuose, plečiančiuose jų muzikinį akiratį. Anot Stamerio, studentų atsakymai rodo, jog geras choro repeticijų mikroklimatas priklauso nuo choro vadovo mokėjimo ne tik taisyti klaidas, tačiau ir sugebėjimo choristus skatinti tobulėti, pagirti už pastangas bei padarytą pažangą (Ibid: 27).

Pasak Johno F. Warreno, norint išlaikyti efektyvų darbą bei chorisų susidomėjimą, repeticijų metu, atliekant sudėtingus ar stambios formos kūrinius, svarbu įtraukti ir lengvesnius, įdainuotus kūrinius⁶. Autoriaus nuomone, norint, kad repeticija būtų aktyvi ir produktyvi, verta atsižvelgti į keletą aspektų: 1/ Repeticiją reikėtų pradėti aktyvesniu kūriniu, kuris neapsunkintų choro (rytinėms repeticijoms ypač tinka greitesnio tempo kūriniai); 2/ Repeticijose choro vadovas turėtų rinktis įvairaus tempo kūrinius. Nuolat dirbant lėtus kūrinius, choras gali tapti vangus, žlungant repeticijos produktyvumui; 3/ Greta pastangų reikalaujančių kūrinių, įtraukite ir lengvesnių, chorui gerai pažįstamų opusų (tai padės ugdyti chorisų pasitikėjimą savimi); 4/ Repeticiją vertėtų baigti lengvesniu, paprastesniu kūriniu (tai padės palaikyti pozityvią chorisų

⁶ Warren John *Planning interesting, vital rehearsals*. Plačiau žr. <https://issuu.com/icbulletin/docs/eicb_2015-2> [žiūrėta: 2020 02 16]

nuotaiką); 5/ Repeticijos metu svarbu atlikti kuo daugiau kūrinių, dainuojant juos be sustojimo, idant choras susidarytų „bendrą kūrinių vaizdą“⁷; 6/ Plėtoti choristų balso diapazoną ir kelti vokaličius iššūkius⁸, (Warren 2015: 43). Warren pateikia lentelę su pavyzdžiais kaip turėtų atrodyti sėkmingos repeticijos planas (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Repetacijos plano pavyzdys

PAVADINIMAS	KOMPOZITORIUS	VEIKLA	LAIKAS
Įsidainavimas	–	–	5-6 min
Star-Spangled Banner (vidutinis tempas) (lengvas)	Johnas Staffordas Smithas, Jamiesas Salisbury	Apvalus formavimas. Dainuoti suvienodinant balses	6 min
Gnome (greitas tempas) (vidutiniškai sunkus)	Brunas Regnieris	Sėdėjimas grupėmis. Švarinti intonaciją ir ritmus. Dainuoti prancūziškai, jeigu yra laiko	10 min
Ubi Caritas (lėtas tempas) (vidutiniškai lengvas)	Mauricas Durufle	Sėdima ratu švarinti giedamą melodiją tenorų bei bosų partijose. Švarinti intonaciją dainuojant mišriame chore. Teksto kirčiavimas.	12 min
Unknown Region, 6-9 puslapiai (greitas tempas)	Williamas Schumanas	Sėdimos eilės: sopranai su tenorais; altai su bosais.	13 min

⁷ Nereikėtų pamiršti kartais grįžti prie konkrečių kūrinių dalių ir jas išmokti. Jeigu repeticija yra neefektyvi, galima numanyti, kad repeticijos laikas buvo išnaudotas ne produktyviai ir dėmesys nukreiptas tik į keletą kūrinių. Svarbu išlaikyti greitą tempą ir dirbti su didesniu skaičiumi kūrinių bei turėti kiekvienam kūriniui konkretų tikslą.

⁸ Kurie labai svarbūs balsui ir choristo tobulėjimui.

(pakankamai sunkus)		Kalbėti tekstą siekiant išgauti tikslų ritmą ir frazavimą. Patikrinti intonavimą disonansinėse vietose.	
I Got Me Flowers from 5 Mystical Songs (lėtas tempas) (lengvas)	Ralphas Vaughanas Williamsas	Įprastos sėdimos eilės. Dainuojama su tekstu – įtvirtinamas frazavimas ir balsės.	5 min
My Soul's Been Anchored (greitas tempas, spiričiuelis) (familiarus)	Mosesas Hoganas	Sėdima eilėmis; dainuojami paskutiniai du puslapiai tikslumui.	7 min

Pasak Warreno, verta atsižvelgti ir į dainininkų vietą chore: „Apsvarstykite galimybę repetuoti sustojus ratu – tai leidžia dirigentui išgirsti visas partijas, o dainininkams geriau girdėti vienas kitą“ (Ibid: 44). Warrenas taip pat nurodo būdą dainininkus suskirstyti į kelis ratus (sopranų, altų, tenorų bei bosų). Anot autoriaus, šie metodai skatina dainininkus aktyviau dalyvauti repeticijose bei suteikia didesnę susidomėjimą (Ibid: 44). Anot Stamerio, viena iš choro vadovo pareigų yra suteikti kolektyvui aiškų atsakymą kokia linkme veikla vystoma ir koks progresas pasiektas. Šie aspektai turėtų būti akcentuojama repeticijų metu. Studentų apklausos rezultatai parodo, kas motyvuoja choristus mokytis (repetuoti): 1/ Choro vadovo sugebėjimas tiksliai įvardyti choristų stipriąsias bei silpnąsias puses 2/ Choro vadovų suteikiama papildoma pagalba, kai tam yra poreikis, taip pat sugebėjimas visuomet atsakyti į choristų rūpimus klausimus; 3/ Choro vadovo suteikiami atsiliepimai apie vykstantį choro progresą; 4/ Choro vadovo pagalba choristams teikiant privačias pamokas, kurios padėtų choro dainininkams pasiekti sėkmę (Stamer 1999: 27). Pasak autoriaus, kolektyvo vadovas turėtų ne tik akcentuoti problemiškas opusų vietas, kurioms reikia atidos, tačiau pateikti specifines strategijas, kurios padėtų studentams spręsti iškilusius sunkumus. Chorvedys turėtų nepamiršti ir konkrečių kolektyvų narių ir atsižvelgti į jų muzikinius gebėjimus (Stamer 1999: 26–27).

Warrenas pateikia dar vieną metodą, kuris prisideda prie repeticijos produktyvumo, kuomet kolektyvui trūksta energijos ir dainininkai yra pavargę. Autorius mini keletą punktų į kuriuos dirigentui būtų pravartu atsižvelgti: 1/ Repeticiją pradėti kūriniais, kurie yra žemesnėje tesitūroje, kolektyvui yra žinomi bei nereikalaujantys didelių vokalinų pastangų (kūriniui reikėtų skirti nedaug laiko); 2/ Kituose kūrinuose, reikalauti didesnių vokalinų pastangų; 3/ Kūrinių, reikalaujančių didžiausio dėmesio, vertėtų dirbti įpusėjus repeticijai⁹; 4/ Dirbant lengvesnius kūrinius, vertėtų skirti mažiau laiko ir mažinti reikalavimus chorui; 5/ Repeticiją Warrenas siūlo pabaigti nesudėtingu kūriniu, kuris nereikalautų didelių pastangų (Warren 2015: 44).

Apibendrinamas, Warrenas išskiria fundamentalius principus, padedančius išlaikyti choro dainininkų susidomėjimą bei pasiekti sėkmę repeticijų metu: 1/ Choro vadovas turėtų išlaikyti greitą darbo tempą repeticijose; 2/ Kūriniai turėtų būti kuo įvairesni; 3/ Repetuojuose kiekvieną opusą, svarbu turėti konkretų tikslą; 4/ Svarbu atsižvelgti į dainininkų vokalius gebėjimus; 5/ Svarbu atkreipti dėmesį į emocinę dainininkų būseną; 5/ Skatindamas dainininkus, choro vadovas turėtų sudaryti sąlygas dainininkams jaustis sėkmingiems (Ibid: 45).

Aptariant neigiamus repeticijų aspektus ir tai, ko choro vadovas turėtų vengti, Stameris mini neefektyvius repeticijų modelius: 1/ Choro vadovų reikalavimas dainuoti partijas prieš visą kolektyvą¹⁰; 2/ Chorvedžiai tikisi, kad dainininkai partijas išmoks patys, tačiau nesuteikia reikiamos pagalbos tiems, kuriems trūksta gebėjimų tai atlikti savarankiškai; 4/ Choro dirigentų rodomas nusivylimas esamais rezultatais ir nenurodomos rezultatų gerinimo strategijos (Stamer 1999: 29). Anot Stamerio, atlikus kitą studentų apklausą, paaiškėjo, kad organizuotas repeticijų planavimas yra vienas svarbiausių motyvacinių aspektų, kuris yra svarbus choristams. Pasak Kurto Thomaso, dirigento dėmesys turi būti sutelktas į choro dainininkų motyvacijos skatinimą bei nuoseklų darbą. Anot autoriaus, vadovas turi ugdyti kiekvieno kolektyvo nario sąmoningumą ir atsakomybę tam, kad repeticija būtų produktyvi (Thomas 1971: 60). Thomasas pamini ir tai, kad dirigento elgesys gali nulemti choristų požiūrį į repeticijas. Neatsakingas vadovas negali sulaukti atsakingo elgesio iš kolektyvo narių: „Punktualumas yra svarbus dalykas. Jeigu dirigentas savo

⁹ Tai dalis, kurioje dirigentas turėtų reikalauti iš kolektyvo daugiausiai pastangų bei tam skirti daugiausiai laiko.

¹⁰ „Dėl šio Stamerio pažymėjimo nepritarčiau. Su visais (išsk. Valstybiniu choru) dainuoju individualiai prieš visą chorą. Priklausu nuo to, kaip pats vadovas individualų dainavimą traktuoja – ar kaip bausmę, ar kaip galėjimą geriau išmokti. Nė karto jokių neigiamų atsiliepimų dėl tokio darbo metodo negavau“. Šaltinis: Iš asmeninio susirašinėjimo su Linu Balandžiu (2020–04–02).

repeticijos nepradės laiku, vargu ar jis gali tikėtis, jog jo dainininkai irgi pasirodys laiku“ (Ibid: 60). Anot autoriaus, dainininkai, kurie lanko choro užsiėmimus nereguliariai, turėtų būti pašalinti iš kolektyvo, nes tai tik pablogins choro darbą: „Geriau turėti mažą, patikimų narių chorą nei didelį“ (Ibid: 60). Pasak Thomaso, svarbu deramai paskirstyti repeticijos laiką bei išlaikyti jos tempą. Anot autoriaus, nuo dirigento emocijų priklausys koks mikroklimatas bus kolektyve: „Chore niekada neturėtų atsirasti skubėjimo jausmas; žinojimas, kad yra pakankamai laiko, taip pat rami darbo atmosfera, visada turi būti išlaikyta“ (Ibid: 64).

Walteris Marzillis, pristato techninius choro paruošimo niuansus, kurie gali motyvuoti kolektyvo narius ir suteikti jiems pasitikėjimo. Anot autoriaus, repeticijų metu kolektyvo narius naudinga išskirstyti kvartetais, ar oktetais. Šis metodas ne tik gerina choro skambesį, bet ir suteikia choristams pasitikėjimo savimi. Nors metodas choristus gali motyvuoti, tačiau Marzillis įžvelgia ir negatyvią jo pusę – tai gali sukelti sunkumų, ypač tiems, kurie nėra dainavę tokioje sudėtyje. Nepaisant to, šis darbo modelis gali atnešti neabejotiną sėkmę: „Vėliau choristai su džiaugsmu lauks šių susitikimų dėl pasitenkinimo bei naudos, kurią jie įgis meninėje saviraiškoje“¹¹ (Marzilli 2019: 6–7).

Apibendrinant, galima teigti, kad atlikėjo profesija reikalauja atitinkamo pasiruošimo ir darbo. Repeticijų metu choro vadovas privalo rasti būdus motyvuojančius dainininkus. Kolektyvo narių motyvacijai išlaikyti reikalingas chorvedžio sugebėjimas įvertinti choro silpnąsias bei stipriąsias puses. Svarbu, kad choristai įžvelgtų prasmę lankydami repeticijas. Pravartu stiprinti dainininkų pasitikėjimą savimi bei taikyti metodus, kurie yra būtini kolektyvo profesionalumui ugdyti. Organizuotas repeticijų planavimas – vienas pagrindinių, motyvuojančių aspektų. Remiantis anksčiau aptartomis autorių nuomonėmis, galima teigti, kad vadovas turi tiksliai numatyti repeticijos eigą (ji turi būti aktyvi bei tinkamai organizuota). Repetuojuant sudėtingus, stambios formos kūrinius, svarbu tam neskirti viso repeticijos laiko, kadangi choro nariai greitai pavargs ir vargu ar bus pasiektas norimas rezultatas. Sunkesni kūriniai turėtų būti atliekami repeticijai įpusėjus. Kūriniai, repeticijų metu, privalo būti kuo įvairesni, dirigentas turi atsižvelgti į repeticijos pabaigą – užbaigti ją lengvesniu opusu.

¹¹ Marzilli Walter *Rehearsal management. To grow or not to grow; that is the question*. Plačiau žr. <https://issuu.com/icbulletin/docs/eicb_2019-1> [žiūrėta: 2020 03 01]

1.5. Dainininkų paieška ir atranka

Aptariant organizacinius aspektus, Markas Kusionowiczas teigia, kad nėra vieno, patikimo sprendimo kaip turėtų vykti dainininkų paieška, tačiau chorvedys turėtų vadovautis keliomis strategijomis, viena jų – inkorporuoti esamus choristus į naujų dainininkų paiešką. Kusionowiczas šią strategiją apibūdina kaip partnerystę versle. Pasak autoriaus, versle potencialūs klientai (tie, kurie yra suinteresuoti pirkti parduodamą produktą), „atkeliauja“ dėl partnerių rekomendacijų (Kusionowiczas mano, kad pastaroji strategija gali būti taikoma ir choro veikloje, t.y. ieškant naujų dainininkų)¹². Davidas Westas antrina Kusionowicziaus nuomonei, jog pagalbą norit pritraukti naujus dainininkus į kolektyvą, gali suteikti esami choristai. Pasak autoriaus, tai vienas lengviausių būdų choro nariams plėsti informaciją apie chorą, pasiūlant prisijungti šeimos nariams, draugams ar pažįstamiems¹³. Kusionowiczas nurodo keletą būdų, kurie padėtų pritraukti naujus dainininkus. Vienas iš jų – atviros repeticijos. Autoriaus nuomone, tokio tipo repeticijose naudinga dalyviams suteikti galimybę pabendrauti su senbuviais, padainuoti kūrinius, kurie yra populiarūs ir ne per daug sudėtingi. Anot Kusionowiczio, organizuojant atviras repeticijas, kurios nereikalauja jokių papildomų išipareigojimų, galima įgyti nemažai naudos ir tikimybė, kad repeticijoje apsilankę dainininkai norės sugrįžti, išauga (Ibid).

Barbara A. Brinson ir Stevenas M. Demorestas teigia, kad pats efektyviausias įrankis sėkmingam dainininkų priėmimui ir „išlaikymui“ chore, yra repertuaras. Anot autorių, choristai, kurie mėgaujasi atliekamais kūriniais, veikiausiai norės toliau tęsti veiklą kolektyve ir padės pritraukti kitų dainininkų dėmesį (Brinson, Demorest 2012: 35)¹⁴. Christine'a Mulgrew ir Victoria Hopkins nurodo, jog svarbu skleisti informaciją apie chorą. Autorės pažymi, kad, visų pirma,

¹² Kusionowicz Mark. *Choir recruitment – a never-ending struggle*; Plačiau žr. <<https://mychoirmarketing.co.uk/choir-recruitment/>> [žiūrėta: 2020 04 15]

¹³ West David. *4 Ways to Recruit Choir Members/Choir Ministry Tips*; Plačiau žr. <<https://grace4all.com/choir-members/>> [žiūrėta: 2020 04 15]

¹⁴ Brinson A. Barbara, Demorest M. Steven. *Choral Music: Methods and Materials*; Plačiau žr. <https://books.google.lt/books?id=xU0WAAAAQBAJ&pg=PA21&lpg=PA21&dq=choral+motivation&source=bl&ots=PPbutLyD3h&sig=ACfU3U3abudGegBZtdH40mkPCIX10TqWA&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiKx_Tn5-XoAhVMI4sKHSjmD5g4ChDoATAADegQICRAz#v=onepage&q=choral%20motivation&f=false> [žiūrėta: 2020 03 23].

reikėtų atsižvelgti į viešų pasirodymų, atvirų repeticijų organizavimą bei informacijos sklaidą pasitelkiant socialines medijas¹⁵.

Aptariant choristų atrankos aspektus, Kusionowiczas nurodo, kad dainininkų priėmimą į chorą, galima lyginti su komercinių įmonių strategijomis norint pritraukti klientus. Anot autoriaus, choro vadovas turėtų apibrėžti idealų choro nario profilį. Atsižvelgiant į repeticijų laiką, repertuarą, atsidavimą darbui, į choro veiklą norės įsitraukti ne kiekvienas. Pasak Kusionowiczo, vienas iš aspektų į kurį choro vadovas privalo atsižvelgti yra dainininkų amžius. Dirigentas turi tiksliai žinoti kokio amžiaus choristai bus atrenkami. Anot autoriaus, klaidinga manyti, kad choro repeticijas norės lankyti įvairaus amžiaus dainininkai. Kusionowiczas teigia, jog vargu, ar 20-ties metų dainininkas bus suinteresuotas dainuoti chore, kurį sudaro 70–80-ties metų dainininkai. Todėl galima teigti, kad norint naujus dainininkus ne tik pritraukti bei sudominti kolektyvo rengiama veikla, bet ir „išlaikyti“ chore, dirigentui svarbu žinoti kokio amžiaus nariai kolektyvą sudarys. Aptariant dainininkų atrankos procesą, Rosenbaumas teigia, kad priimant naujus narius į chorą, dirigentas turėtų susidaryti tikslų perklausos planą. Anot autoriaus, kiekvienas choro vadovas turi savo metodiką, pagal kurią dainininkus priima į kolektyvą. Rosenbaumas išskiria aspektus, į kuriuos choro dirigentas turėtų atsižvelgti priimant naujus dainininkus: 1/ Į perklausą naudinga pasikviesti akompaniatorių, nebent dirigentas žino, jog sugebės akompanuoti instrumentu ir tuo pat metu tiksliai nustatyti dainininko balsą; 2/ Dainininkui duoti pakankamai laiko susipažinti su nauju kūrinio, ritmu, tonacija (rekomenduojama ilgai netrukti – tai padės įvertinti kaip gerai dainininkas geba „skaityti iš lapo“) 3/ Jeigu duotas kūrinys parašytas užsienio kalba, dainininko derėtų paprašyti padainuoti su „a“ ar „ū“ balsiais, toks būdas leis jam koncentruotis į kūrinio natas bei ritmą; 4/ Verta atsižvelgti, jog stresas perklausos metu gali stipriai paveikti dainininko intonaciją bei pasirodymą apskritai¹⁶; 5/Jeigu dainininkas suklydo dainuodamas, vertėtų leisti pabandyti dar kartą¹⁷; 6/ Svarbu visiškai išsiaiškinti ir patikrinti dainininko diapazoną; 9/ Tuos kandidatus, kurie teigia, jog sugebės dainuoti tiek soprana, tiek altą, vertėtų priskirti prie to balso, kuriame jie skamba geriausiai, o kartais leisti padainuoti skirtingas partijas; 11/ Perklausos metu, svarbu suteikti informaciją, jog sprendimą kas pateko į kolektyvą,

¹⁵Mulgrew Christine, Hopkins Victoria. *Practical tips for recruiting new singers to your choir*. Plačiau žr. <<https://www.totalchoirresources.com/practical-tips-for-recruiting-new-singers/> [žiūrėta: 2020 04 10].

¹⁶ Tačiau reikia nepamiršti, kad tai taip pat dažnai parodo koks iš tiesų yra kandidato muzikinis pasiruošimas.

¹⁷ Jeigu kandidatui pavyksta, tikėtina, kad sėkmė lydės ir repeticijų metu.

kandidatai sužinos vėliau. Bus užkirstas kelias nesusipratimams, ar įkalbinėjimams tų dainininkų, kurie gavo neigiamą atsakymą perklausos metu (Rosenbaum 2018:11). Anot Jono Narvydo, priimdamas naujus dainininkus į chorą, vadovas turėtų neskubėti balsus tikrinti individualiai: „dirigentas pirmąsias repeticijas turi praveisti su visais dainininkais. Padainavus keletą žinomų lengvų dainų, choro dirigentas jau gali susidaryti bendrą vaizdą apie choristų muzikalumą ir balsų lygį“ (Narvydas 1969: 72). Pasak autoriaus, į dainininkus, kuriems nepavyksta tiksliai intonuoti grojamo garso, neturėtų būti žiūrima atmetinai, tačiau bandoma ieškoti įvairių technikų siekiant tiksliai išsiaiškinti ar dainininkas sugebės dainuoti: „Tai atsitinka ne dėl to, kad stojantysis į chorą neturi klausos, o todėl, kad jis, neturėdamas patyrimo, negali nustatyti savo balso aukštumo pagal muzikos instrumentą“ (Narvydas 1969: 73). William C. Fentono teigimu, perklausos metu svarbu, kad choro vadovas tiksliai įvertintų dainininko balso galimybes, tembrą, aukštį, ritmo pojūtį. Autorius nurodo būdus, kaip vadovas turėtų organizuoti perklausą: 1/ Skirti pratimus, kurie būtų plataus diapazono nustatant dainininko balso aukštį; 2/ Paprašyti dainininko atlikti dainą *solo*¹⁸; 3/ Dainininką paprašyti padainuoti kvartete su patyrusiais choristais (Fenton 1981: 33).

Rosenbaumas pamini profesionalių dainininkų atranką. Norint priimti dainininkus į profesionalų chorą, reikėtų atsižvelgti į dainininko sugebėjimą: 1/ Padainuoti bet ką skaitant iš lapo išraiškingai, su pasitikėjimu ir beveik be klaidų, netgi jei tai atonalus kūrinys; 2/ Dainininko balsas turėtų būti ryškus; 3/ Savarankiškai paruošęs kūrinį, dainininkas turėtų jį atlikti be klaidų; 4/ Dainininkas turėtų dainuoti be jokių intonacinių netikslumų; 5/ Dainininkas turėtų parodyti įsipareigojimo jausmą, profesionalumą bei brandą (Rosenbaum 2018: 11-12).

Fentono teigimu, priimant dainininkus į chorą, reikėtų atsižvelgti ne tik dainininkų pasirengimą, perklausos formatą bet ir į pačių kandidatų motyvaciją dalyvauti choro veikloje. Pasak autoriaus, šie veiksniai turi būti lemiami priimant dainininką į chorą. Autorius nurodė keletą aspektų kurių yra svarbu paisyti: „amžius; ankstesnė chorinė patirtis ir privačių dainavimo studijų patirtis“ (William C. Fenton 1981: 33). Aptariant pakartotinas perklausas, Robertas Russelas teigia, kad tokių perklausų būtinybė turėtų atsirasti, kai choras bendradarbiauja su profesionaliais orkestrais (kai ruošiami profesionalumo reikalaujantys kūriniai). Pasak autoriaus, tokios perklausos gali sukelti didelį choristų stresą. Russelo manymu, baimę sumažinti padeda teigiamas

¹⁸ Tokiu būdu bus nesunku nustatyti ar dainininkas bus tinkamas dainuoti chore.

choro nuteikimas: „Pažvelgus teigiamai, pakartotinos perklausos suteikia galimybę užmegzti ryšius ir padeda dainininkams tobulėti“¹⁹.

Apibendrinant galima teigti, kad dainininkų paieškos bei atrankos strategijų yra įvairių. Remiantis autorių mintimis, galima daryti išvadą, kad viena pagrindinių ir efektyviausių – esamų narių skatinimas ieškoti ir kviesti dainininkus atvykti į perklausas. Naudinga organizuoti atviras repeticijas, kurių metu kandidatai į kolektyvą galėtų susipažinti su choro dainininkais bei atliekamu repertuaru. Dainininkai, ateidami į pirmą („susipažinimo“) repeticiją, nepatirs spaudimo ir galės laisvai rinktis, ar jie norės įsitraukti į choro veiklą, ar ne. Dirigentas privalo susidaryti tikslų, idealaus choristo profilį, turėti aiškią choro viziją, apmąstyti, ar choras patenkins kandidato lūkesčius, o kandidatas – dirigento. Atsiradus poreikiui ir kandidato norui atvykti į perklausą, choro dirigentas turėtų susidaryti perklausos planą, žinoti tikslus metodus, padėsiančius nustatyti dainininko balsą, sugebėjimą dainuoti ansamblyje, patirtį bei imlumą naujai informacijai. Svarbu nesusikurti prasto pirmo įspūdžio. Jeigu dainininkas perklausos metu suklysta, verta išbandyti įvairias technikas jo gabumų atskleidimui (perklausoje patiriama įtampa ir stresas, gali pabloginti kandidato pasirodymą).

¹⁹ Muller, Kathryn. *How can volunteer choruses navigate re-auditions smoothly?* (Muller, Kathryn, 2018); Plačiau žr. <<https://www.chorusamerica.org/article/how-can-volunteer-choruses-navigate-re-auditions-smoothly>> [žiūrėta:2020 02 24].

2. TYRIMAS: „VIVA“, „ARTyn“, „MELOS“ CHORŲ STEIGIMAS

2.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas

Tyrimo metodologijos pagrindimas. Šiuo magistro tiriamuoju darbu siekiama išsiaiškinti pagrindinius mėgėjų chorų dainininkų motyvus lankyti choro repeticijas ir išnagrinėti organizacinius bei motyvacinius aspektus steigiant naują kolektyvą. Buvo pasirinkta mišri tyrimo strategija.

Naudoti metodai:

1. Apklausa raštu. Norint atlikti duomenų analizę, buvo sudaryti struktūruoti anketos klausimai choro vadovams ir choristams.
2. Procentinė duomenų analizė. Buvo atlikta procentinė duomenų analizė siekiant susisteminti gautus tyrimo duomenis.

Klausimyno pagrindimas. Norint ištirti motyvacinius bei išanalizuoti organizacinius aspektus, buvo pateiktos 2 anketos choro vadovams bei choristams.

Anketa choro vadovams. Anketoje pateikti atviri klausimai, siekiant plačiau išnagrinėti chorų vadovų nuomonę, organizacinius aspektus bei motyvus lemiančius choro veiklos organizavimą.

Anketa choro dainininkams. Siekiant išnagrinėti choristų motyvacinius aspektus lemiančius norą lankyti choro repeticijas, buvo pateikti devyni uždari klausimai. Siekiant papildomai ištirti choristų teikiamą svarbą choro vadovo asmenybei, buvo pateiktas vienas atviras klausimas.

Tyrimo imtis. Tyrime dalyvavo trys mėgėjų chorai: „Viva“, „ARTyn“ ir „Melos“. Apklausą atliko šių chorų vadovai bei choristai. Apklausos metu, chorų vadovų anketą užpildė 4 respondentai, anketą, skirtą choristams – 39.

Tyrimo etika. Tyrimo metu buvo laikomasi pagrindinių etikos principų – respondentai apklausoje dalyvavo savanoriškai, buvo supažindinti su tyrimo tikslu bei uždaviniais. Atliekant tyrimą, buvo užtikrintas apklaustųjų anonimiškumas.

2.2. Kokybinio tyrimo duomenų analizė

Siekiant išsiaiškinti chorų vadovų bendradarbiavimą su choro dainininkais, motyvacijos skatinimą bei organizacinius darbo su choru aspektus, buvo apklausti keturi chorų vadovai. Respondentams pateikta 12 atvirų klausimų.

2 lentelė. **Choristų motyvacija**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Socializacijos svarba.	„Dainavimas chore yra vienas iš socializacijos būdų. Žmonėms reikia bendravimo, priklausymo kažkokiai bendruomenei. Taigi, choras tam puiki vieta“.
R2: Savirealizacija mene, meninė veikla, socializacijos svarba.	„Noras dainuoti, socialinių įgūdžių tobulinimas / plėtojimas, naujų pažinčių mezgimas, naujos patirtys, koncertai, išėjimas / lipimas į sceną, draugų įtaka, širdžiai ir asmenybei tinkantis choro klimatas ir t.t.“.
R3: Asmeninis tobulėjimas, socializacijos svarba.	„Saviraiška, emocinė iškrova, poilsis, bendruomenė <...>, kultūrinė patirtis, tobulėjimo jausmas“.
R4: Asmeninė savirealizacija mene, socializacijos svarba, kolektyvo mikroklimatas.	„1/ Noras pabėgti nuo kasdienybės; 2/ Savęs realizavimas meninėje srityje; 3/ Vidinė kolektyvo atmosfera; 4/ Įdomus repertuaras; 5/ Kolektyvo meninio lygio augimas ir tobulėjimas, kuris turi atsispindėti tiek konkursuose, tiek koncertuose“.

Kaip matome iš 2 lentelėje pateiktų duomenų, didžioji dauguma respondentų mano, kad pagrindiniai motyvaciniai choristų veiksniai dalyvauti chorinėje veikloje, yra socializacijos svarba ir meninės saviraiškos poreikis. R4 nurodo, jog motyvacijai įtaką daro vidiniai veiksniai, t.y. kolektyvo bendradarbiavimas, bendras tikslų siekis, tobulėjimas. Apibendrinant, galima teigti, kad pagrindiniai veiksniai, motyvuojantys dainininkus dainuoti chore, yra bendruomeniškumas ir meninė savirealizacija.

3 lentelė. Choristų demotyvacija

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Vidiniai ir išoriniai veiksniai.	„Papildomos veiklos nebuvimas, per didelis „muštras“, nuovargis, įtampa darbe (ateina į repeticijas pavargę, jos nebedžiugina“.
R2: Vidiniai veiksniai.	„Monotoniškos repeticijos, paprastas repertuaras, neaiški choro vizija, neaiškūs choro ateities planai“.
R3: Vidiniai ir išoriniai veiksniai.	„Išoriniai (didelis darbų intensyvumas) bei vidiniai (paprasta komunikacija, nepriimtinas repertuaras, nestruktūruotas darbas, emocinio klimato krizės, prasta emocinė patirtis darbo metu)“.
R4: Vidiniai veiksniai.	„1/ Nemaloni arba komplikauta vidinė kolektyvo atmosfera; 2/ Neįdomus repertuaras; 3/ Sustojęs kolektyvo meninio lygio augimas ir tobulėjimas“.

Apibendrinant pateiktus duomenis, matyti, kad kelių respondentų nuomone, sumažėjusią choristų motyvaciją nulemia išoriniai veiksniai (asmeniniame gyvenime patiriamas stresas), kiti pamini vidinius: monotonišką repertuarą, veiklos trūkumą, menką kolektyvo meninį progresą bei neigiamą atmosferą repeticijų metu. Galima daryti išvadą, kad pagrindinės nenoro dainuoti priežastys yra išorinės: choro dainininkų asmeniniame gyvenime patiriami sunkumai bei vidinės: neaiškūs choro tikslai, apčiuopiamų rezultatų stoka bei prasta vadovo ir choro dainininkų komunikacija.

4 lentelė. Dėmesys repeticijų planavimui

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Skiria didelį dėmesį.	Taip
R2: Skiria didelį dėmesį.	Taip
R3: Neskiria didelio dėmesio.	Ne

R4: Nevengia spontaniškumo.	„Kartais mėgstu spontaniškumą, kuris repeticijos metu įneša lengvumo ir linksmumo vidinėje atmosferoje“.
-----------------------------	--

Atsižvelgiant į 4 lentelėje pateiktus duomenis, matome, kad 1/2 respondentų planuoja repeticijas, o 1/4 – repeticijų planavimui laiko neskiria. Išsiskiria vieno respondento nuomonė, jog repeticijose nevengia spontaniškumo, kuris pajvairina mokymosi procesą. Apibendrinant galima teigti, kad pusė apklaustųjų, repeticijoms teikia pakankamai laiko.

5 lentelė. **Repertuaras**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Dažniausiai atliekama šiuolaikinė muzika.	„Šiuolaikinės chorinės muzikos“.
R2: Atliekamas įvairus repertuaras.	„Labai įvairius, pradedant nuo sakralinės, užbaigiant šiuolaikine“.
R3: Dažniausiai atliekama šiuolaikinė muzika.	„Šiuolaikinė muzika“.
R4: Atliekamas įvairus repertuaras.	„Nuo POP muzikos aranžuočių iki sakralinės muzikos“.

Pagal pateiktus 5 lentelės duomenis, matome, jog R1 ir R3 vienareikšmiškai atsakė, kad didžiausią dalį atliekamame repertuare, sudaro šiuolaikinė chorinė muzika. R2 ir R4 nurodė, kad renkasi įvairią chorinę muziką. Apibendrinant rezultatus galima teigti, kad pusė apklaustųjų renkasi šiuolaikinę chorinę muziką, o kita, į repertuarą įtraukia įvairių žanrų muziką.

6 lentelė. **Choro veiklos finansavimas**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Asmeninės lėšos.	„Renkamas nario mokestis“.

R2: Projektai, asmeninės lėšos.	„Projektinėmis lėšomis, choro dainininkų lėšomis ir kt.“.
R3: Autorinių teisių asociacija, projektai, koncertai.	„Latga“, Lietuvos kultūros tarybos projektai, koncertai“.
R4: Asmeninės lėšos.	„Kaip ir daugelis kolektyvų Lietuvoje – finansavimo negauname. Išsilaikome pačios“.

Įvertinus apklausos duomenis galima teigti, jog didžioji dalis (3/4) chorų renka nario mokesį, išsilaiko iš koncertinės veiklos, projektų. Vienas iš respondentų atsakė, kad paramą teikia autorinių teisių asociacija.

7 lentelė. Gaunamų lėšų užtenka pilnavertiškai vykdyti choro veiklą

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Užtenka	„Taip“.
R2: Neužtenka	„Ne“.
R3: Neužtenka	„Tikrai ne“.
R4: Nelabai užtenka	„Nevisai, bet kažkaip sukamės“.

Atsižvelgiant į 7 lentelėje pateiktus duomenis, galima matyti, kad R1 nuomone gaunamų lėšų pilnavertiškai užtenka vykdyti choro veiklą. R2, R3 vienareikšmiškai atsakė, kad lėšų nepakanka. R4 nuomonė neigiama, tačiau teigia, jog pavyksta rasti būdų vykdyti choro veiklą. Apibendrinant duomenis galima teigti, kad didžiajai daliai chorų, pilnavertiškai vykdyti choro veiklą lėšų neužtenka.

8 lentelė. **Pagrindiniai patalpų kriterijai**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Netaiko jokių kriterijų.	„Jokių“.
R2: Ateityje planuoja rinktis komfortabilias ir erdvas patalpas.	„Šiuo metu repeticijų patalpos nėra pritaikytos chorui, turime planų ateityje jas keisti. Kriterijai būtų tokie: galimybė rengti kokybiškas repeticijas atskiriems choro balsams, erdvumas, ypatingai gera patalpų vėdinimo sistema, didesnė erdvė bendroms choro repeticijoms“.
R3: Išskiria tris pagrindinius kriterijus.	„Kaina, akustika, instrumentas“.
R4: Renkasi komfortabilias, pritaikytas repeticijoms ir patogias susisiekimui.	„1/ Patalpos turėtų būti pritaikytos choristų skaičiui; 2/ Kreipiu dėmesį į akustiką; 3/ Patogi patalpų vieta susisiekimui“.

Išanalizavus 8 lentelėje pateiktus atsakymus, matyti, kad R1 netaiko jokių konkrečių kriterijų patalpoms. R2 nėra visiškai patenkintas dabartinėmis patalpomis, tačiau nurodo svarbą galimybei patalpas naudoti atskirų choro balsų lavinimui. 1/2 respondentų svarbu pakankamai erdvios ir repeticijoms pritaikytos patalpos. R4 nuomone, patalpos turėtų būti patogios susisiekimui. Apibendrinant, galima teigti, kad respondentams svarbu patalpų erdvė, galimybė dirbti su atskirais choro balsais. Svarbu, kad patalpos būtų patogioje vietoje susisiekimui, turėtų instrumentą.

9 lentelė. **Dainininkų paieška**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Socialiniai tinklai.	„Skelbiame atranką socialiniuose tinkluose“.
R2: Socialiniai tinklai.	„Vykdomos atrankos, atsižvelgiant į tuo metu esamą balsų poreikį chore. Tuomet, skelbiame informaciją socialiniuose tinkluose, vėliau su kandidatais susitinkame asmeniškai, vykdomė perklausą“.

R3: Nenurodė paieškos proceso.	„Atsižvelgiame į profesionalumo lygį bei atvirą požiūrį, norą eksperimentuoti, naujovių troškimą ir ryžtą dirbti, įgyvendinti naujas idėjas, bendradarbiauti su kūrėjais“.
R4: Socialiniai tinklai.	„Du kartus per metus <i>Facebook</i> platformoje skelbiame kvietimą į atranką“.

Apibendrinant 9 lentelėje pateiktus duomenis, matome, kad didžioji dalis respondentų (3/4) dainininkų ieško skelbdami atrankas socialiniuose tinkluose. Vienas respondentas nenurodė konkretaus paieškos proceso.

10 lentelė. 5 svarbiausi dainininkų atrankos kriterijai

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Inovatyvumas, atsakingumas, motyvacija, bendruomeniškumas.	„Inovatyvumas, lankomumas, atsakomybė, draugiškumas, noras dainuoti“.
R2: Muzikiniai gabumai, profesinis pasiruošimas, motyvacija, atsakomybė	„Prieš priimant naują choro narį, atsižvelgiame į daug aspektų: balso galimybes, motyvacija, dainavimo patirtį, asmenybės bruožus, reguliarių repeticijų lankymą“.
R3: Profesinis pasiruošimas, smalsumas, motyvacija.	„1/ Atlikėjo profesionalumas (vokalinė technika, skaitymas iš lapo); 2/ Motyvacija; 3/ Atviras požiūris į choro muzikos kultūrą ir įvairias meno praktikas; 4/ Meilė šiuolaikinei muzikai“.
R4: Muzikiniai gabumai, komunikabilumas.	„1/ Balso kokybė; 2/ Diapazonas; 3/ Bendravimo įgūdžiai; 4/ Humoro jausmas; 5/ Drąsa“.

Apibendrinant pateiktus duomenis galima teigti, kad choro vadovai didžiausią dėmesį atrankoje kreipia į kandidato balso galimybes, profesinį pasiruošimą, patirtį, atsakomybę, motyvaciją dainuoti, atvirą požiūrį į choro muziką ir meną apskritai bei asmenines savybes – komunikabilumą, lankstumą.

11 lentelė **Motyvai lėmę norą suburti chorą**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Bendradarbiavimas, grįžtamasis ryšys, rezultatų matymas.	„Norėjosi, kad šis choras būtų vieta kur žmonės galėtų dalintis, džiaugtis, kurti. Norėjosi rengti nestandartinius chorinius projektus. Ir per keletą metų tai pavyko įgyvendinti, o tai skatina dirbti šią kryptimi toliau. Atsirado nauji kontaktai, žmonės pastebėjo, jog mūsų veikla nėra standartinė, todėl pradedame sulaukti įvairių pasiūlymų bendradarbiauti tiek su kompozitoriais, tiek su kitais menininkais ar grupėmis“.
R2: Aplinkybės, pasitikėjimas.	„Nuoširdus tikėjimas, kad pavyks, sėkmingai susiklosčiusios aplinkybės“.
R3: Poreikis įgyvendinti naujas idėjas.	„Matau nišą ir poreikį atvirų chorų, vokalinės muzikos kolektyvų, kurie būtų pasiryžę atlikti netikėtas ir naujas idėjas“.
R4: Savirealizacija.	„Savęs realizavimas tiek specialybės, tiek kūrybinėje srityje“.

Kaip matome iš 11 lentelėje pateiktų duomenų, respondentų motyvai yra gan skirtingi. Apibendrinus, galima daryti prielaidą, kad daugumą apklaustųjų (3/4) pradėti choro veiklą motyvavo kūrybinis poreikis, noras įgyvendinti muzikines idėjas bei savirealizacijos būtinybė.

12 lentelė. **Veiksniai motyvuojantys dirbti su choru**

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Tarpusavio ryšys.	„Kai įgyvendiname su choru ką nors nekasdieniško, arba matome, jog klausytojai išgyvena stiprias emocijas. Matau, kad žmonės chore pailsi, gera matyti, kad tavo darbas nėra niekinis, bet suteikia pozityvių emocijų. Tai labiausiai ir motyvuoja“.
R2: Dinamiškas ir malonus darbas.	„Dinamiškas darbas, nuolatinis bendravimas su įvairiausiais žmonėmis, darbas-laisvalaikis“.
R3: Kūrybinis poreikis, rezultatų matymas.	„Nauji kūrybiniai projektai ir netikėti rezultatai – naujos formos kūriniai, išsipildžiusios naujų kompozitorių idėjos“.

R4: Malonus ir rezultatus atnešantis darbas.	„Darbas su choru man didelis malonumas, o kai pasiekiamas geras rezultatas, tai dar didesnė motyvacija eiti į priekį ir įrodyti ką gali moterų choras“.
--	---

Išanalizavus 12 lentelės duomenis, matyti, kad keli respondentai darbą su choru sieja su malonumu. R3 ir R4 nurodo, jog norą dirbti lemia matomi kolektyvo darbo rezultatai, o R1 nuomone, pagrindinis motyvuojantis veiksnys yra vadovo bei dainininkų tarpusavio ryšis. Apibendrinant galima teigti, kad vienas svarbiausių darbu su choru motyvacinio aspekto, yra pasiektų rezultatų matymas bei teigiamas grįžtamasis ryšys tiek iš choristų, tiek iš klausytojų.

13 lentelė. Įdomi repeticija

Apibendrintas teiginys	Patvirtinantis teiginys
R1: Emociniai patyrimai, savirealizacija, naujos žinios.	„Įdomi repeticija – kai išmoksti kažką naujo arba įgyvendini sudėtingus muzikinius uždavinius, jauti, jog artėji prie tikslo. Mėgėjams, tai itin svarbu. Tai suteikia pasitikėjimo savimi, kuris vėliau gali padėti ir asmeniniame gyvenime, bandant įveikti įvairius sunkumus“.
R2: Organizuota.	„Dinamiška, aktyvi, koncentruota su aiškiu tikslu ir aiškiais uždaviniais“.
R3: Emociniai patyrimai, naujos žinios.	„Tokia, kurioje pasikeičia požiūris į konkretų atvejį arba kurios metu išmokstama / sužinoma kažko naujo“.
R4: Vadovo organizuotumas ir lankstumas.	„Vadovo mokėjimas ne tik įvykdyti suplanuotą repeticijos eigą, bet ir mokėjimas tinkamu momentu atpalaiduoti choristus, kad po repeticijos visi išeitų geros nuotaikos“.

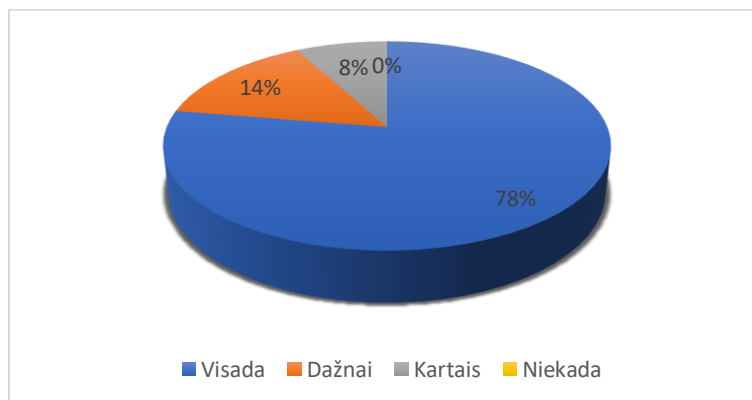
R1 nuomone, įdomią repeticiją nusako muzikinio / meninio tobulėjimo matymas, kuris kelia mėgėjų dainininkų motyvaciją ir padeda įvairiose asmeninio gyvenimo situacijose. R3 nurodė, kad repeticija turėtų sudaryti sąlygas naujoms žinioms įgyti. R2 ir R4 nurodo organizuotumo svarbą. R4 pamini, jog įdomi repeticija, taip pat priklauso nuo vadovo asmeninių

bruožų – lankstumo, organizuotumo bei sugebėjimo motyvuoti choristus. Apibendrinant galima teigi, kad įdomi repeticija priklauso, visų pirma, nuo choro vadovo kompetencijos, sugebėjimo choristus motyvuoti bei tikslaus repeticijų planavimo, taip pat nuo meninio kolektyvo tobulėjimo.

2.3. Kiekybinio tyrimo duomenų analizė

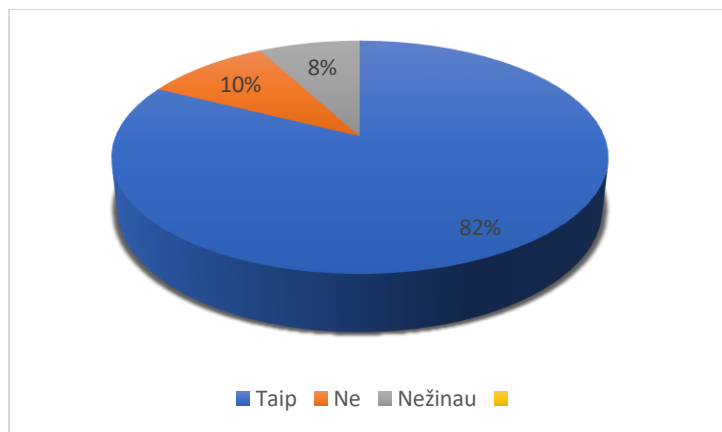
Siekiant išsiaiškinti choristų motyvacinius aspektus lemiančius repeticijų lankymą, buvo apklausti 39 choro dainininkai, dainuojantys keturiuose kolektyvuose. Tyrimo metu respondentams pateikti devyni uždari ir vienas atviras klausimas. Teiginio „Repeticijų metu lengva suprasti vadovo reikalavimus“ duomenų analizė pateikta 1 paveiksle.

1 pav. Repeticijų metu lengva suprasti choro vadovo reikalavimus



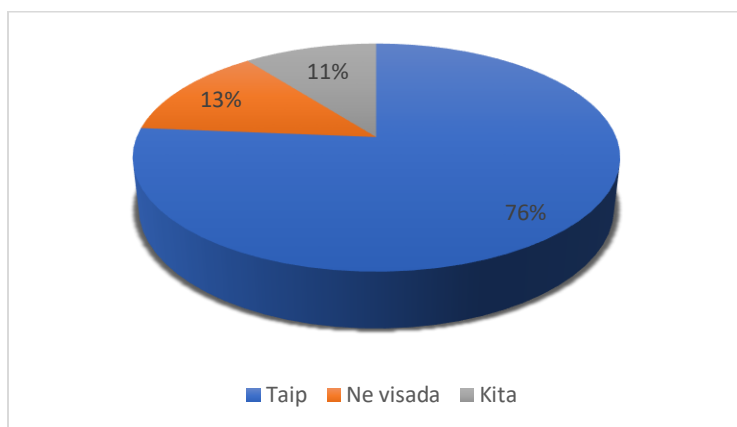
Išnagrinėjus 1 pav. pateiktus duomenis, galima daryti išvadą, kad 32 apklaustieji (78%) lengvai supranta repeticijų metu choro vadovo keliamus reikalavimus.

2 pav. Choro repeticijose vystosi kūrybiškumas



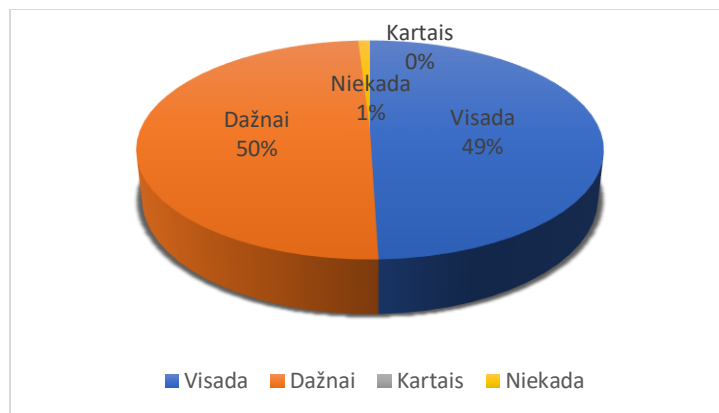
Apibendrinus pateiktus duomenis, galime daryti prielaidą, kad didžioji dalis choristų jaučiasi ugdatys savo kūrybiškumą choro repeticijose.

3 pav. Choro repeticijos neprailgsta ir visuomet yra įdomios



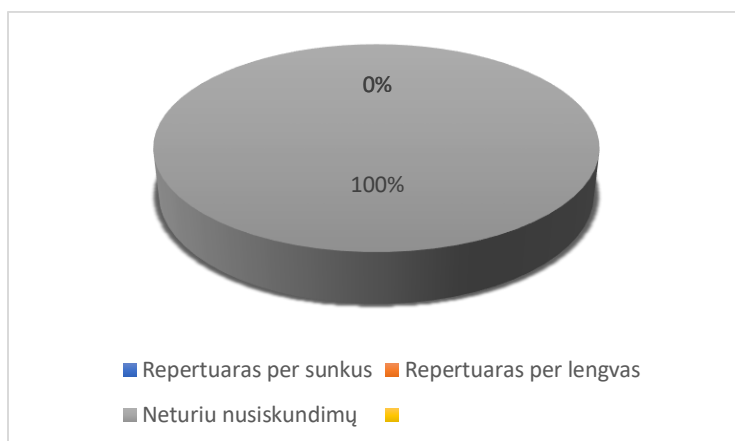
Išanalizavus diagramą, matyti, kad 76 % apklaustųjų teigimu, choro repeticijos neprailgsta ir visuomet yra įdomios, 13 % respondentai sutinka su teiginiu, kad repeticijos ne visada yra įdomios, o 11 % pasirinko „Kita“ ir nurodė pastebėjimus: „Dažniausiai priklauso nuo asmeninio nusiteikimo“; „Kartais prailgsta, kai dainuojami seni kūriniai su naujokėmis“. Keletas respondentų nurodė, kad dėl patiriamo streso darbe, repeticijose ne visuomet lengva susikaupti. Apibendrinus rezultatus, galima daryti išvadą, kad daugumos respondentų nuomone, choro repeticijos neprailgsta ir yra įdomios, tačiau susidomėjimui įtakos turi patiriami asmeniniai choristų sunkumai.

4 pav. Parenkamas repertuaras yra įdomus atlikti



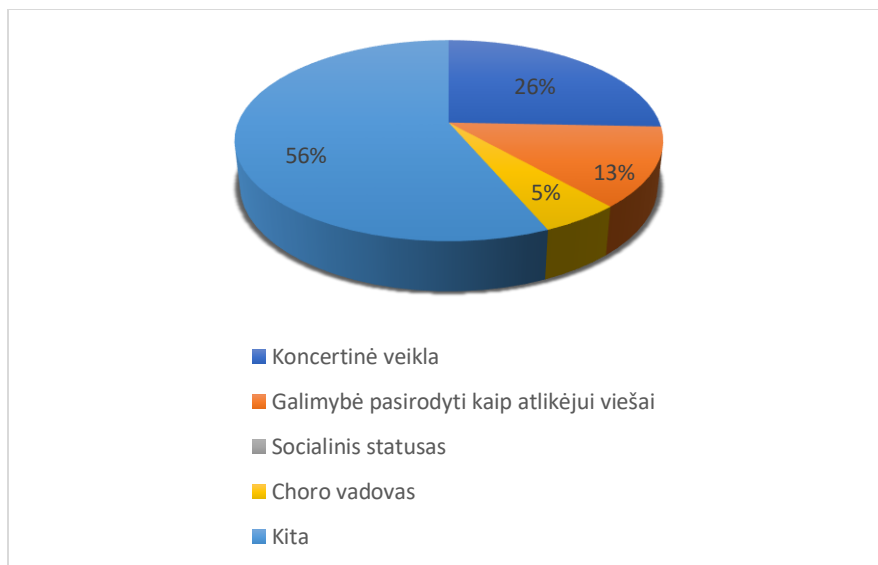
Iš 4 paveiksle pateiktų duomenų, matome, kad choro vadovo parenkamas repertuaras 49 % apklaustųjų nuomone yra įdomus atlikti, 50 % mano, kad atliekamas repertuaras dažniausiai įdomus, 1 % į klausimą atsakė neigiamai, todėl galime daryti išvadą, kad 99 % respondentų mano, kad parenkamas repertuaras yra įdomus, arba dažniausiai įdomus atlikti.

5 pav. **Parenkamas choro repertuaras nėra per sunkus, ar per lengvas atlikti**



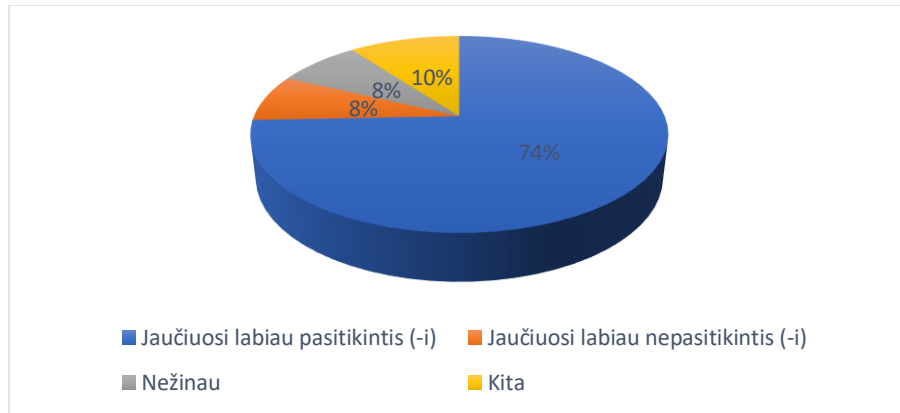
Pagal pateiktus diagramos duomenis, matyti, kad 100 % respondentų neturi nusiskundimų atliekant repertuarą, todėl galima daryti išvadą, jog respondentai nemano, kad choro repertuaras jiems per sunkus, ar per lengvas atlikti.

6 pav. **Veiksniai motyvuojantys lankyti choro užsiėmimus**



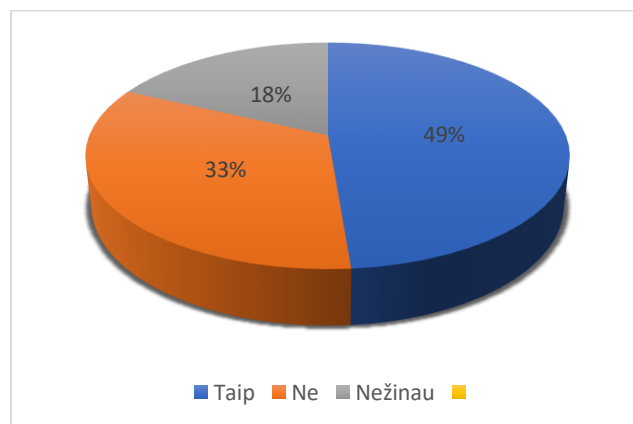
Kaip matyti 6 pav., 26 % apklaustųjų lankyti choro užsiėmimus motyvuoja koncertinė veikla, 13 % – galimybė pasirodyti viešai, 5 % motyvuoja choro vadovas ir 56 % respondentus motyvuoja kitos priežastys – bendradarbiavimas, kūrybinis poreikis, galimybė užsiimti malonia veikla: „Meninė saviraiška ir įkvepianti atmosfera repeticijų metu“; „Man tai yra terapija“; „Bendruomeniškumas su kitais nariais“; „Galimybė bendrų tikslų siekti su bendraminčiais – muzikos mylėtojai“; „Galimybė asmeniškai tobulinti vokalinius sugebėjimus“. Nei vienas respondentas nemano, kad motyvaciją skatina socialinis statusas. Galima daryti prielaidą, kad daugiau nei pusė apklaustųjų mano, kad motyvaciją lankyti choro repeticijas lemia ne tik koncertinė veikla, galimybė pasirodyti viešai, choro vadovas, bet ir galimybė meninei saviraiškai, profesiniam tobulėjimui, bendradarbiavimui.

7 pav. **Choro užsiėmimai padeda jaustis labiau pasitikinčiu (-ia) / nepasitikinčiu (-ia) savimi**



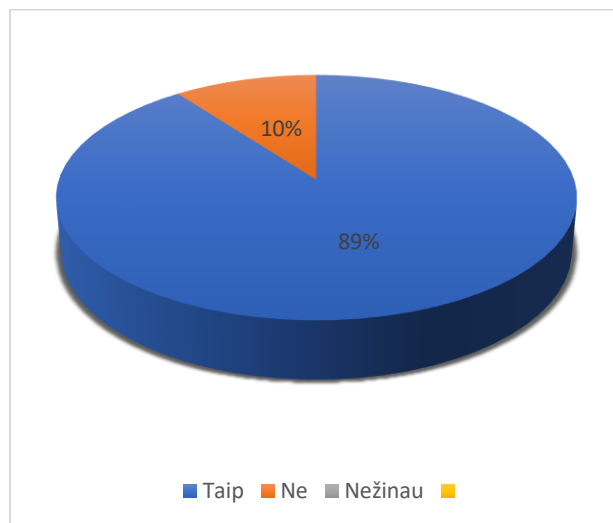
Analizuojant pateiktos diagramos duomenis, galima teigti, kad 74 % apklaustųjų choro užsiėmimų metu jaučiasi labiau pasitikintis savimi, 8 % jaučiasi priešingai, 8 % respondentų nežino ir 10 % respondentų įvardijo, kad pasitikėjimas priklauso nuo to, kaip gerai moka kūrinius: „Kai vyksta naujo kūrinio mokymosi procesas, kartais nepasitikiu savimi, bet atliekant jau išmokus kūrinius, pasitikiu“; „Priklauso nuo to, kaip tvirtai jaučiuosi dainuodama savo partiją“. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad didžioji dauguma apklaustųjų jaučiasi labiau pasitikintis savimi choro užsiėmimų metu.

8 pav. Lankydamas (-a) choro užsiėmimus, pradėjau labiau domėtis kultūra



Apibendrinus 8 pav. duomenis, matyti, kad 19 respondentų (49%), pradėjusių dainuoti chore, jaučiausi labiau suinteresuoti kultūra. Galima daryti išvadą, kad didžiąją dalį dainininkų, dainavimas chore skatina labiau domėtis kultūra.

9 pav. Choro užsiėmimai padeda gilinti muzikos teorijos žinias



Išanalizavus diagramą, galima teigti, kad didžioji dalis choristų mano, kad choro užsiėmimai padeda gilinti muzikos teorijos žinias.

14 lentelė. 5 pagrindinės choro vadovo savybės

Kategorija	Patvirtinantis teiginys
Kūrybiškumas	„Kūrybingas (choras atlieka vadovo sukurtus kūrinius, aranžuotes)“; „naujų minčių generatorius“; „nebijantis įgyvendinti naujas idėjas“.
Profesionalumas	„Domėjimasis kultūriniu ir muzikiniu šalies gyvenimu, psichologinis išvalgumas atrenkant naujus narius į kolektyvą“; „geras muzikinis išsilavinimas ir klausa“; „inovatyvus, besidomintis naujovėmis“; „Muzikinis išsilavinimas, supratimas apie chorinę muziką, vadybiniai įgūdžiai“.
Charizma	„Humoro jausmas, lyderystė, empatiškumas, veržlumas“; „Charizma, įgimti vadovo įgūdžiai, geras humoro jausmas <...>, nuoširdumas“; „bendraujantis

	betarpiškai, sutelkiantis kolektyvą“; „Sugebėjimas įkvėpti žmones“.
Kantrybė	„Kantrybė, mokėjimas pagirti, paskatinti <...>, taktiškai išsakoma kritika“; „Ryžtas, kantrybė“.
Organizuotumas	„gebantį kontroliuoti grupės darbą“; „laikytis repeticijų grafiko“.

Verta paminėti, kitus, respondentų nuomone, siektinus choro vadovo asmenybės bruožus: „Tolerantiškas, bet griežtas. Reiklus ir turintis savo nuomonę, mokantis juokauti. Žmogiškas. Ambicingas“; „Mėgėjų choro vadovas turi gebėti perteikti žinias ir aiškiai pasakyti suprantama kalba ko nori iš choristų repeticijų metu“; „Meilė savo darbui ir muzikai“; „Reiklus, šališkas <...> geras psichologas, visuomeniškas“. Apibendrinant gautus duomenis, galima teigti, kad choristų nuomone, labiausiai vertintinos choro vadovo savybės yra 1/ Kūrybiškumas; 2/ Profesionalumas; 3/ Charizma; 4/ Kantrybė; 5/ Organizuotumas, taip pat (iš dalies) choro vadovo griežtumas, reiklumas.

IŠVADOS

Išanalizavus ir apžvelgus metodinę, pedagoginę ir mokslinę literatūrą, galima daryti išvadas:

1. Mėgėjų chorų dainininkų motyvacijai didžiausią įtaką daro vadovas. Choro dirigentas turi būti lyderis, tačiau sugebėti empatiškai žvelgti į kiekvieną kolektyvo narį. Nuo choro vadovo priklauso kokia atmosfera tvyros darbo metu. Esant įtampai ir stresui, choro darbas nebus vykdomas tiksliai, meniniai tikslai nebus įgyvendinami, nes choristai jausis demotyvuoti.
2. Išnagrinėjus organizacinius darbo su choru aspektus, galima teigti, kad repertuaro parinkimas turi įtakos choristų motyvacijai, todėl choro vadovas turėtų atsižvelgti į choristų norus bei pageidavimus, tačiau taip pat kelti kolektyvo meninį ir profesinį lygį, parinkdamas kuo įvairesnių žanrų bei stilių opusus. Tam, kad choristai neprarastų motyvacijos dirbant sunkesnius kūrinius, dirigentas turi įdomiai pristatyti kūrinius, atskleisdamas jų meninę vertę ir naudą.
3. Išanalizavus dainininkų paieškos ir atrankos kriterijus, galima daryti išvadą, kad choro vadovas į paiešką turėtų žvelgti ganėtinai kūrybiškai. Į naujų narių paieškos procesą vertėtų įtraukti esamus choro dainininkus, rengti atviras repeticijas, kurios neįpareigotų, suteiktų visišką laisvę rinktis ir supažindintų kandidatus su vykdoma choro veikla. Choro vadovas taip pat turėtų nebijoti reklamuoti kolektyvą. Naudinga aktyviai dalyvauti įvairiuose koncertuose, apie chorą skelbti informaciją socialiniuose tinkluose. Apžvelgus dainininkų atrankos kriterijus, galima teigti, kad choro vadovas turėtų tiksliai žinoti kokius dainininkus pageidauja priimti į kolektyvą. Jis turi turėti aiškų perklausos planą, kuris būtų efektyvus nustatant dainininko muzikinius gabumus.

Atlikus mišrų tyrimą ir išanalizavus choro vadovų bei choristų apklausos rezultatus, galima daryti išvadas:

4. Pagrindiniai motyvai, skatinantys mėgėjus dainininkus dalyvauti chorinėje veikloje, yra socializacijos bei meninės saviraiškos poreikis.

5. Išblėsusią kolektyvo motyvaciją lemia neaiškūs choro vadovo reikalavimai, nestruktūrizuotos repeticijos, skurdus kolektyvo meninis ir profesinis progresas, menkas choristų bei choro vadovo tarpusavio ryšys.
6. Atlikdami dainininkų paiešką, choro dirigentai dažniausiai pasirenka socialinius tinklus. Atlikdami perklausą, vadovai atsižvelgia ne tik į dainininkų muzikinį pasiruošimą, bet ir į asmenines kandidato savybes – komunikabilumą, atsakomybę, motyvaciją dainuoti ir domėtis naujovėmis bei chorinės muzikos kultūra.
7. Išnagrinėjus organizacinius aspektus, apklausos duomenys leido išsiaiškinti, kad choro vadovai, pagrindinį dėmesį skiria patalpų akustikai, jų komfortabilumui ir erdvumui.
8. Atlikus chorų vadovų apklausą pastebėta, kad didžiajai daliai chorų pilnavertiškai vykdyti veiklą lėšų nepakanka.
9. Atlikus anketinę choro vadovų bei choristų apklausą, galima pastebėti, kad tiek choristus, tiek vadovus tęsti chorinę veiklą motyvuoja meninis poreikis, grįžtamasis ryšys tiek iš kolektyvo, tiek iš klausytojų.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Barvydienė, Violeta.; Kasiulis, Juozas. *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: „Technologija“, 2003.
2. Dumbliauskaitė, Lina. *Kur eini, Lietuvos chorvedy?*. Vilnius: Krantai, 2006.
3. Fenton, C. William. *Choral Auditions: Content and Procedures*. Oklahoma: American Choral Directors Association, 1981.
4. Gelgotienė, Rasa. *Choro dirigento užrašai*. Vilnius: „Baltos lankos“, 2011.
5. Gudelis, Regimantas. *Kai kurie psichologiniai – pedagoginiai darbo su saviveikliniu choru klausimai*. Vilnius: Lietuvos TSR aukštojo ir specialiojo vidurinio mokslo ministerijos leidybinė redakcinė taryba, 1982.
6. Gudelis, Regimantas. *Chorinis menas visuomenės kultūroje: Europos chorinė tradicija ir jos įsitvirtinimas Lietuvoje*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla: 2001.
7. Gudelis, Regimantas. *Chorinis menas lietuvių tautos kultūroje: chorinio meno atspindžiai XIX a. pabaigos - XX a. pirmosios pusės publicistikoje*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003.
8. Katkus, Donatas. *Muzikos atlikimas*. Vilnius: „Tyto alba“, 2013.
9. Narvydas, Jonas. *Chorinio darbo pagrindai*. Kaunas: „Šviesa“, 1969.
10. Maslow, Abraham H. *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: „Apostrofa“, 2006.
11. Rinkevičius, Zenonas, Rinkevičienė Rimtauta. *Žmogaus ugdymas muzika*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė, 2006.
12. Rinkevičius, Zenonas. *Ką reiškia mokytis muzikos*. Klaipėda: Leidyklos grupė „Druka“, 2009.
13. Rosenbaum, Harold. *A Practical Guide to Choral Conducting*. New York: Routledge, 2018.
14. Stamer, A. Rick. *Motivation in the Choral Rehearsal*. Sage Publications, Inc, 1999.
15. Thomas, Kurt. *The Choral Conductor*. New York: Associated Music Publishers, 1971.

ELEKTRONINIAI LEIDINIAI IR DOKUMENTAI

1. Almonaitienė, Junona (1997). *Motyvacija kaip psichologinis kūrybiškumo veiksnys*. [žiūrėta: 2020 04 08]. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/psichologija/article/view/9030/6775>
2. Brinson A. Barbara, Demorest M. Steven (2012). *Choral Music. Methods and Materials*. [žiūrėta: 2020 03 23]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?id=xU0WAAAAQBAJ&pg=PA21&lpg=PA21&dq=choral+motivation&source=bl&ots=PPbutLyD3h&sig=ACfU3U3abudGegBZtduH40mkPCIXI0TqWA&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiKx_Tn5-XoAhVMI4sKHSjmD5g4ChDoATADegQICRAz#v=onepage&q=choral%20motivation&f=false
3. Kusionowicz Mark (2018). *Choir recruitment – a never-ending struggle*. [žiūrėta: 2020 04 15]. Prieiga per internetą: <https://mychoirmarketing.co.uk/choir-recruitment/>
4. Marzilli Walter (2019). *Rehearsal management. To grow or not to grow; that is the question*. [žiūrėta: 2020 03 01] . Prieiga per internetą: https://issuu.com/icbulletin/docs/eicb_2019-1
5. Muller, Kathryn (2019). *How can volunteer choruses navigate re-auditions smoothly?*. [žiūrėta: 2020 02 24]. Prieiga per internetą: <https://www.chorusamerica.org/article/how-can-volunteer-choruses-navigate-re-auditions-smoothly>
6. Mulgrew Christine, Hopkins Victoria (2018). *Practical tips for recruiting new singers to your choir*. [žiūrėta 2020 04 10]. Prieiga per internetą: <https://www.totalchoirresources.com/practical-tips-for-recruiting-new-singers/>
7. Seeling Tim (2020). *Connection or perfection? Can we have both?*. [žiūrėta: 2020 02 24]. Prieiga per internetą: https://issuu.com/icbulletin/docs/eicb_2020-1
8. Stollak E. Gary, Stollak Alice Mary, Wasner H. Guenther (1991) *The choir as Family*. [žiūrėta: 2020 03 01]. Prieiga per internetą: https://acda.org/files/choral_journals/August_1991_Stollak_G.pdf
9. Warren John *Planning interesting, vital rehearsals* (2015). [žiūrėta: 2020 02 16] Prieiga per internetą: https://issuu.com/icbulletin/docs/eicb_2015-2

10. West David. *4 Ways to Recruit Choir Members / Choir Ministry Tips*. [žiūrēta: 2020 04 15]. Prieiga per internetą: <https://grace4all.com/choir-members/>

SANTRAUKA

Šiandieninėje visuomenėje, kūrybinis-meninis lavinimas turi didelę reikšmę kultūros plėtrai. Chorinis menas – viena iš kultūrinio gyvenimo ir kūrybos skatinimo priemonių. Informaciją apie Lietuvos chorų raidą, istoriją bei darbo su choru metodus, galime rasti daugelyje metodinės ir mokslinės literatūros vadovėlių bei knygų. Pastaruosius klausimus gvildeno žymūs Lietuvos chorvedžiai ir pedagogai: Rasa Gelgotienė, Junona Almonaitienė, Anicetas Arminas, Benediktas Mačikėnas, Lina Dumbliauskaitė, Rolandas Aidukas, Klemensas Griauzdė, Regimantas Gudelis, Jonas Narvydas ir kt. Tačiau mėgėjų chorų steigimosi veiksniai bei mėgėjų dainininkų motyvaciniai aspektai, lietuvių mokslininkų, chorvedžių – tirti menkai. Steigiantis naujiems kolektyvams, kyla klausimas, kokie veiksniai lemia mėgėjų chorų atsiradimą, kokie yra organizaciniai aspektai steigiant naują kolektyvą ir kas motyvuoja mėgėjus dainininkus lankyti choro užsiėmimus. **Tyrimo objektas** – chorų „Viva“, „ARTyn“, „Melos“ steigimo priežastys ir organizaciniai aspektai. **Tyrimo tikslas** – išsiaiškinti pagrindinius naujai susibūrusių chorų („Viva“, „Artyn“, „Melos“) steigimo priežastis ir organizacinius aspektus bei išsiaiškinti chorų dainininkų motyvus dalyvauti chorų veikloje. Buvo atlikta mokslinės ir metodinės literatūros analizė, kuri atskleidė pagrindinius choristų motyvus dalyvauti chorinėje veikloje, taip pat buvo išnagrinėti organizaciniai aspektai steigiant kolektyvą. Siekiant ištirti naujai susibūrusių mėgėjų chorų steigimo priežastis, organizacinius aspektus bei choristų motyvus, buvo pasirinktas mišrus tyrimas. Buvo atlikta kokybinė tyrimo analizė – apklausti 4 Vilniaus miesto chorų („Viva“, „ARTyn“, „Melos“) dirigentai bei kiekybinė tyrimo analizė – apklausti 39 choristai.

Tyrimo rezultatai parodė, kad pagrindiniai mėgėjų dainininkų motyvai dalyvauti chorinėje veikloje, yra meninės saviraiškos bei socializacijos poreikis. Tiek chorų vadovus, tiek choristus tęsti chorinę veiklą motyvuoja grįžtamasis ryšys tiek iš kolektyvo, tiek iš klausytojų. Atlikdami dainininkų paiešką, vadovai dažniausiai renkasi socialinius tinklus. Per klausų metu, dirigentai kreipia dėmesį ne tik į dainininko muzikinį pasiruošimą, bet ir į asmenines kandidato savybes. Tyrimas atskleidė, kad didžiąjai daliai chorų, pilnavertiškai vykdyti choro veiklą lėšų nepakanka.

SUMMARY

In today's society, creative-artistic education has a great importance for the development of culture. Choral art is one of the means of promoting cultural life and creativity. Information about the development, history and working methods of Lithuanian choirs can be found in many books of methodological and scientific literature. The latter issues were discussed by famous Lithuanian choirmasters and teachers: Rasa Gelgotienė, Junona Almonaitienė, Anicetas Arminas, Benediktas Mačikėnas, Lina Dumbliauskaitė, Rolandas Aidukas, Klemensas Griauzdė, Regimantas Gudelis, Jonas Narvydas and others. However, the factors of establishing amateur choirs and motivational aspects of amateur singers – have been poorly studied. When new choirs are formed, the question arises as to what factors determine the emergence of amateur choirs, what are the organizational aspects of forming a new ensemble and what motivates amateur singers to attend choir classes. The **object of research** is the reasons for establishment of the choirs "Viva", "ARTyn", "Melos" and organizational aspects. The main **aim of this Master's work** is to find out the main reasons and organizational aspects of the formation of the newly formed choirs ("Viva", "ARTyn", "Melos") and to find out the motives of the choir singers to participate in the activities of the choir. An analysis of the scientific and methodological literature was carried out, which revealed the main motives of choristers to participate in choral activities, as well as the organizational aspects of establishing an ensemble. A mixed study was chosen to investigate the reasons for the formation of the newly formed amateur choirs, the organizational aspects, and the motives of the choristers. A qualitative analysis of the research was performed - 4 conductors of Vilnius city choirs ("Viva", "ARTyn", "Melos") were interviewed and a quantitative analysis of the research was conducted - 39 choristers were interviewed. The **results of the research** showed that the main motives of amateur singers to participate in choral activities are the need for artistic self-expression and socialization. Both choir leaders and choir members are motivated to continue their choral activities by feedback from both the ensemble and the listeners. When searching for singers, choir managers mostly choose social networks. During the interviews, the conductors pay attention not only to the singer's musical preparation, but also to the candidate's personal qualities. The research revealed that the majority of choirs do not have sufficient funds to fully carry out the activities of the choir.

PRIEDAI

Anketa choro vadovams

Gerbiamas choro vadove,

Esu Lietuvos muzikos ir teatro akademijos, choro dirigavimo specialybės, II magistro kurso studentė Evelina Venckutė (prof. Tado Šumsko klasė). Rengiu tiriamąjį darbą, kurio tema - "Naujų chorų steigimas: "Viva", "ARTyn", "Melos". Šiuo tyrimu siekiu išsiaiškinti naujų chorų steigimo priežastis ir mėgėjų chorų dainininkų motyvus dalyvauti choro veikloje. Taip pat siekiu išsiaiškinti pagrindinius organizacinius veiklos aspektus bei išnagrinėti kylančias problemas steigiant kolektyvą. Jūsų atsakymai ir išsakyta nuomonė yra itin svarbi šio tyrimo įgyvendinimui ir pagrindimui.

Dėkoju už skirtą laiką!

Klausimas	Atsakymų variantai
Kaip manote, kokie veiksniai skatina neprofesionalių dainininkų dainuoti chore?	Atviras atsakymas
Kaip manote, kokie veiksniai nulemia sumažėjusią choristų motyvaciją?	Atviras atsakymas
Ar didelį dėmesį skirate repeticijų planavimui?	○ Taip ○ Ne ○ Kita
Kokį repertuarą dažniausiai atliekate?	Atviras atsakymas
Kaip yra finansuojama Jūsų choro veikla?	Atviras atsakymas
Ar gaunamų lėšų užtenka pilnavertiškai vykdyti choro veiklą?	Atviras atsakymas
Kokius kriterijus teikiate patalpoms?	Atviras atsakymas
Trumpai aprašykite, kaip ieškote dainininkų.	Atviras atsakymas

Kokius 5 svarbiausius dainininkų atrankos kriterijus galite įvardyti?	Atviras atsakymas
Kokie motyvai lėmė norą suburti chorą?	Atviras atsakymas
Trumpai aprašykite, kokie veiksniai motyvuoja Jus dirbti su choru?	Atviras atsakymas
Trumpai nurodykite, kas Jūsų manymu, yra įdomi repeticija?	Atviras atsakymas

Anketa choro dainininkams

Gerbiamas choro dainininke,

Esu Lietuvos muzikos ir teatro akademijos, choro dirigavimo specialybės, II magistro kurso studentė Evelina Venckutė (prof. Tado Šumsko klasė). Rengiu tiriamąjį darbą, kurio tema - "Naujų chorų steigimas: "Viva", "ARTyn", "Melos". Šiuo tyrimu siekiu išsiaiškinti naujų chorų steigimo priežastis ir mėgėjų chorų dainininkų motyvus dalyvauti choro veikloje. Taip pat siekiu išsiaiškinti pagrindinius organizacinius veiklos aspektus bei išnagrinėti kylančias problemas steigiant kolektyvą. Jūsų atsakymai ir išsakyta nuomonė yra itin svarbi šio tyrimo įgyvendinimui ir pagrindimui.

Dėkoju už skirtą laiką!

Klausimas	Atsakymų variantai
Ar repeticijų metu lengva suprasti choro vadovo reikalavimus?	☐ Visada ☐ Dažnai ☐ Kartais ☐ Niekada

Ar manote, kad choro repeticijose vystosi Jūsų kūrybiškumas?	☐ Taip ☐ Ne ☐ Nežinau
Ar choro repeticijos neprailgsta ir visuomet yra įdomios?	☐ Taip ☐ Ne visada ☐ Kita
Ar parenkamas repertuaras yra įdomus atlikti?	☐ Visada ☐ Dažnai ☐ Kartais ☐ Niekada
Ar parenkamas choro repertuaras nėra per sunkus, ar per lengvas atlikti?	☐ Repertuaras per sunkus ☐ Repertuaras per lengvas ☐ Neturiu nusiskundimų
Kas labiausiai Jus motyvuoja lankyti choro užsiėmimus?	☐ Koncertinė veikla ☐ Galimybė pasirodyti kaip atlikėjui viešai ☐ Socialinis statusas ☐ Choro vadovas
Ar choro užsiėmimų metu jaučiatės labiau pasitikintis (-i) ar nepasitikintis (-i) savimi?	☐ Jaučiuosi labiau pasitikintis (-i) ☐ Jaučiuosi labiau nepasitikintis (-i) ☐ Nežinau ☐ Kita
Ar pradėjęs (-usi) lankyti choro užsiėmimus pradėjote labiau domėtis kultūra?	☐ Taip ☐ Ne ☐ Nežinau
	☐ Taip ☐ Ne

Ar choro užsiėmimai padeda gilinti muzikines teorines žinias?	○ Nežinau
Parašykite 5 savybes, kurias turėtų turėti choro vadovas.	Atviras atsakymas