**Условия развития ансамбля как формы сотрудничества**

Подготовила

Громова Наталья Александровна

Учитель музыки

**г Тверь**

**2026 г**

**Условия развития ансамбля как формы сотрудничества (просоциализация)**

В современном мире разобщенности, все большем уходе в «онлайн», не умении общаться и договариваться очень важно при каждой встрече детей на занятии создать максимально комфортные условия для социализации.

Совместное музицирование (ансамбль) – наиболее оптимальная и удобная форма обеспечения психолого-педагогических условий социализации детей приходящих в музыкальную студию, кружок или школу. Так и выбор репертуара, и распределение музыкальных партий, и обсуждение (рефлексия) возникающих образов при исполнении мотивов той или иной партии, мелодий, фраз, штриховых и гармонических особенностей фактуры и т.д. такое обсуждение и особенности ансамблевого исполнения (наличие пауз, умение «вплести» свой мотив в контекст мелодической логики и т.д.) наиболее полно соответствует требованиям создания комфортных психолого-педагогических условий социализации. Понятно, что накопление опыта согласования действий приходит не сразу, постепенно, по стадиям развития совместных коллективных действий [3].

***Первая стадия развития коллектива***. Деятельность руководителя направляется на организацию коллектива, его становление на основе выдвижения личностно и социально значимых целей членов группы, а также ясных и категоричных требований-правил. Одновременно надо формировать актив коллектива из наиболее сознательных ребят, тех, которые сразу принимают требования руководителя. Одним из важнейших дел на первом этапе развития коллектива является коллективное планирование содержания различных видов деятельности с учётом возможностей и интересов членов коллектива. Задача педагога в этот период – организационное оформление коллектива на основе совместной деятельности и выполнения активом своих обязанностей. На первой стадии становления и сплочения коллектива часто его участники оказываются в конфликтных ситуациях, так как эмоционально-психологические отношения ещё не опосредуются деятельностными, деловыми. Показателями становления коллектива на первом этапе являются наличие целей и приятие их воспитанниками, общая деятельность, общая организация коллективных дел, реально действующий актив [1].

***Вторая стадия развития*** коллектива характеризуется тем, что увеличивается численность актива. Около руководителя создаётся круг из ребят, которые не только поддерживают требования учителя, но и сами высказывают свои требования остальным членам своей группы. Так постепенно формируется общественное мнение. На второй стадии развития коллектива члены актива становятся организаторами деятельности ансамбля, их влияние усиливается. Педагог на этом этапе лишь оказывает активу помощь и поддержку. На данном этапе складываются и развиваются деловые, функциональные отношения, интенсивно развиваются межличностные, дружеские связи, которые всё более определяются общей деятельностью. Атмосфера в коллективе доброжелательная, большинство её членов чувствуют себя защищёнными. Деятельность педагога направлена на постановку более сложных задач: обучение актива, воспитание положительных качеств личности, формирование общественного мнения. Вторая стадия развития коллектива считается состоявшейся, если актив и большинство членов группы принимают социально значимые цели и деятельность как свои, если деятельность для них имеет личностный смысл, если развивается самоуправление, складываются отношения ответственной зависимости между членами ансамбля, формируется общественное мнение.

На ***третьей стадии развития*** коллектива большинство членов группы принимают требования и нормы, ценности группы, требования предъявляются самим коллективом ко всем его членам. Именно на этом этапе проявляется закон параллельного действия: члены коллектива сами корректируют поведение товарищей и способны воспитывать новичков. Главной задачей педагога и всего коллектива на этом этапе и в последующей жизни коллектива становится работа по созданию условий для личностного роста и развития каждого, для развития способностей. Педагог становится другом, который увлекает ребят новыми перспективами, формирует убеждения и коллективное общественное мнение, регулирует поведение учащихся, тонко направляет деятельность коллектива, заботится о воздействии на личность, корректирует программы самовоспитания каждого члена ансамбля [1].

С.Т. Шацкий в начале 20-го века рассматривал развитие коллективных отношений как одно из главных направлений воспитательных усилий педагогов для создания оптимальных условий развития личности ребёнка. Работая с подростками во внешкольных объединениях, он убедился в том, что дети инстинктивно стремятся к объединению, к совместной созидательной деятельности, оказывая при этом более сильное воспитательное воздействие, чем педагоги. Поэтому, сплочение детей на основе значимой для группы деятельности (конкретно на основе музицирования) будет способствовать развитию сотрудничества, как одному из признаков ансамбля как коллектива [1]. Р.С. Немов даёт такое определение **сотрудничеству** – это вид совместной деятельности, при котором люди распределяют между собой обязанности, координируют свои усилия и оказывают друг другу помощь [4]. В психологически развитом коллективе в отношения между его субъектами выделяют такие признаки как ответственность, коллективизм, сплоченность и д.р.

**Ответственность** – обязанность выполнения объективных требований общества к личности и личности обществу, необходимость соответствия поведения личности социально-нормативным требованиям, её долгу и обязанностям. Подчинённость поведения личности социальному контролю (внешнему и внутреннему). Требования общества, принятые индивидом, становятся мотивационной основой социально значимого поведения [5].

**Коллективизм** – свойство личности, выражающее уровень социального развития человека, проявляемый в личной ответственности за общественный прогресс. В структуре коллективизма большую роль играют общественные интересы личности, её стремление к общению с людьми и совместной работе с ними, умение сочетать общественное с личным и при необходимости предпочесть личным интересам интересы коллектива и общества. **Коллективизм** – принцип организации взаимоотношений и совместной деятельности людей, проявляемой в готовности к взаимодействию и взаимопомощи, во взаимопонимании, доброжелательности и тактичности, интересе к проблемам и нуждам друг друга. Этот признак наиболее характерен для групп высокого уровня развития [6].

**Сплочённость** – характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям и т.д., наиболее значимым для группы в целом. Сплоченность группы – один из процессов динамики группы, характеризующий степень приверженности к групе её членов. Как её конкретные показатели рассматриваются: 1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях: чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше её сплочённость; 2) степень привлекательности группы для её членов – чем большее число людей удовлетворённых пребыванием в группе – тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превышает значимость затраченных усилий – тем выше сплочённость. Факторы сплочённости:

* Сходство базовых ориентаций и ценностных членов группы
* Ясность и определённость целей группы
* Демократичный стиль лидерства (руководства)
* Кооперативная взаимосвязь членов группы в процессе деятельности
* Относительно небольшой объём группы
* Престиж группы [5].

Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива состояний друг друга и дел в коллективе. Такое знание Р.С. Немов называет ***информированностью*** [4].

В современной психологической литературе совместная деятельность характеризуется через принципы единой команды.

Эти принципы справедливы и по отношению к ансамблю.

1. ***Командная работа предполагает, что члены команды предоставляют обратную связь и принимают её от других***. Чтобы командная работа была эффективной, атмосфера в группе должна быть такой, чтобы ни статус, ни власть не были препятствием к предоставлению членами команды взаимной обратной связи. Эффективность предполагает осознание сильных и слабых сторон. Демонстрируя способность принимать конструктивную критику, лидеры команды устанавливают норму приемлемости подобной критики [2].
2. ***Командная работа предполагает желание, готовность и склонность членов команды помогать друг другу при выполнении задач.*** Хорошие команды отличаются от плохих тем, что их члены готовы при необходимости «подставить плечо», помочь друг другу. При этом они принимают помощь, не опасаясь, что их сочтут слабыми. Члены команды должны проявлять компетентность не только в своей собственной области, но и в тех, где знатоками являются другие члены команды, с которыми они непосредственно взаимодействуют.
3. ***Командная работа подразумевает, что все члены группы воспринимают себя как единое целое, успех которого зависит от их взаимодействия.*** Участники должны осознавать себя как одну команду. Каждый её член воспринимает успех команды как нечто более важное, чем свои личные достижения. Люди, входящие в эффективно действующую команду, ощущают себя взаимосвязанными членами группы, а не автономными работниками, собранными с другими индивидами. Они воспринимают свой успех как эффективность работы команды, которая зависит от успешной профессиональной деятельности всех её членов [2].
4. ***Командная работа предполагает развитие внутрикомандной взаимообусловленности, взаимовлияния.*** Развитие взаимозависимости предполагает, что каждому члену группы (вне зависимости от статуса в ней) не только можно, но и нужно полагаться на остальных членов группы, осуществляющих какой-то вид деятельности. Взаимосвязь рассматривается как благо – как существенная характеристика командной работы, а не слабость.
5. ***Командное лидерство имеет большое значение для успешной работы в команде.*** На этапе становления коллективистских, сотруднических отношений лидеры команды служат образцами для остальных её членов. Если они открыто участвуют в командной работе (предоставляют и принимают обратную связь, оказывают и принимают поддержку), другие сотрудники, скорее всего, будут вести себя аналогичным образом. Командные лидеры жизненно важны, их влияние на деятельность команд огромно. Плохи лидеры – плохи и команды [2].

**ВЫВОД:** **1.**  Постепенное (по стадиям), в комфортных психологических условиях накопление опыта согласованных действий возможно формировать в процессе ансамблевого музицирования, где эмоционально позитивные формы взаимодействия создают оптимальную атмосферу для проявления эмоциональной отзывчивости и инициативной активности. Такой опыт стимулирует различные формы сотрудничества, коллективного действия.

**2.** Сотрудничество как ансамблевая деятельность предполагает такую согласованность целесообразных действий, которые интерпретируются каждым субъектом как личностно значимые, позитивные связи, принятые каждым в данном сообществе как смыслообразующие (через эмоционально тёплые отношения, признание, внимание).

**Список используемой литературы**

1. Дергач А.А., Исаев А.А. Педагогика и психология деятельности организатора детского спорта. -- М.: Просвещение 1985. –335 с.

2. Кабаченко Т.С. Психология управления. Учеб. Пособие. – Педагогическое общество России. Москва 2005 – 384 с.

3. Макаренко А.С. коллектив и воспитание личности. -- М.: Педагогика 1972 – 189 с.

4. Немов Р.С. Психология. Уч. для студ. выш. учеб. зав. в 3-х книгах 4-е издание. – М.: Владос кн. 1. 2003 – 688 с.

5. Психологический словарь./ Составитель и автор Копорулина В.Н., Смирнова М.Н., Гордеева Н.О., Балабанова Л.М. под общ. ред. Немера Ю.Л. -- Ростов на Дону: Феникс 2003 – 640 с.

6. Психологический словарь/ под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Педагогика-Пресс, 2001. – 440 с.