

*Осипенко Любовь Вадимовна,  
педагог дополнительного образования,  
высшая квалификационная категория  
МАУ ДО ЦДТ «Исток» г.Перми*

## **ОРГАНИЗАЦИЯ СОВМЕСТНОЙ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ НА УЧЕБНОМ ЗАНЯТИИ**

В современном дополнительном образовании большая часть учащихся занимается в детских объединениях художественной направленности - хореографических, хоровых, театральных, исполнительских. Даже такие «индивидуальщики», как художники и прикладники – занимаются группами по одной программе и получают общие задания.

Без малого 40 лет я работаю педагогом - руководителем инструментальных ансамблей, разных по количеству составов – от 3 до 30 человек. Могу с уверенностью сказать – главное в работе с коллективами – создание благоприятной психологической атмосферы. Когда учащийся чувствует себя в группе полноценно и комфортно, он старается не пропускать занятия, более полно реализует себя, и, как результат, самоутверждается, что так необходимо для становления личности.

В педагогической психологии существует такое понятие, как «малые группы» - это некоторое количество людей (от 2 до 20) ,объединенных местом и целью деятельности. Сотрудничество в таких группах имеет для детей большое воспитательное, созидающее значение.

В элитных учебных заведениях Англии, готовящих руководящих работников или «высший эшелон власти», одним из основных предметов является игра в оркестре. Будущие руководители должны не только играть на музыкальных инструментах, но и осуществлять совместную исполнительскую деятельность: уметь слышать свою партию в общем звучании, совместно вести развитие музыкальной фразы, подчиняться воле дирижера, в конечном итоге – осуществлять общую музыкальную идею, воплощать её через совместное музыкальное исполнительство.

Для того чтобы добиться сплочённости коллектива, в первую очередь необходима, на мой взгляд, дисциплина. В коллективах, которыми я руковожу, не принято пропускать занятие, не предупредив руководителя. Учащиеся знают, что они найдут понимание у педагога, если причина уважительная, а пропуск без предупреждения потребует объяснения и перед педагогом, и перед остальными участниками коллектива. С первых занятий я объясняю, как важен голос каждого в общем звучании и как группа теряет в отсутствии кого-либо. Так воспитывается ответственность за общее дело.

Немаловажной проблемой дисциплины групповых занятий является то, что на занятиях учащийся держит в руках инструмент. Наступает период утомляемости, когда хочется просто ударить по струнам, экспериментируя, найти другие необычные звучания своего инструмента. В этом случае задача руководителя пресечь это на начальном этапе, но в качестве поощрения за соблюдение дисциплины иногда разрешать ученикам такое «весёлое безобразие». Это не только избавит от комплекса «запретного плода», но и сплотит их благодаря общему настроению, повысит уровень взаимопонимания с педагогом, руководителем ансамбля.

Также для сплоченности группы необходима привлекательность общего дела и здесь важен выбор репертуара. Сложные произведения, как и простые, обязательно должны быть в репертуаре – на чём-то нужно «расти», а на чём-то «отдыхать». В этом случае основу репертуара должны составлять песни относительно удобные для

исполнения, соответствующие уровню музыкального и технического развития детей. Педагогу не надо забывать, что конечный результат деятельности – приносить ученикам радость, развивая и обучая.

Изучая произведение и добиваясь технического совершенства, педагог обязательно должен говорить с учащимися о смысле каждой песенной фразы, совместно находить изобразительные элементы, выстраивать кульминацию и общее звучание. Иногда приходится корректировать партию ударных инструментов – это допустимо делать вместе с учащимися – советуясь, звучание какого инструмента наиболее соответствует данным музыкальным отрезкам. Это также способствует продуктивному коллективному творчеству, взаимопониманию руководителя и коллектива.

Для сплоченности малой группы желательна сходство её членов – по возрасту, интересам и т.д. Каждый человек с детства формирует свою «реальность», и когда между людьми возникают споры, бывает видно, что люди находятся в разных «реальностях».

Задача педагога – психологически тонко подойти к каждой конфликтной ситуации. Чтобы ускорить развитие конфликта, надо разобрать, разрешить его, не обижая при этом ни одну из конфликтующих сторон, стараясь увидеть ситуацию через «реальность» каждой стороны.

По мнению Б. Такмена, в своём становлении каждая группа, так или иначе, проходит через определённые стадии развития деловой активности. Педагог должен чётко представлять себе эти стадии и учитывать их закономерности.

*Первая стадия - «ориентировка в задачах».*

Создание репертуара на определённый период. Можно пригласить учащихся к сотрудничеству через анкету с вопросами о любимых песнях, исполнителях, ансамблях. Но, как показывает опыт, дети выбирают произведения из репертуара поп-музыки. Задача руководителя с пониманием отнестись к пожеланиям детей и включить в программу несколько песен по их интересам. Вместе с тем, формируя музыкальный вкус своих подопечных, на примерах лучших образцов авторской песни и музыкальной культуры в целом. При этом педагогу надо быть профессиональным аранжировщиком, так как любое произведение, даже инструментованное, требует «подгона» под исполнителей своего коллектива. При инструментовке каждый педагог должен учитывать не только диапазон и тембр инструментов, но и сильные и слабые стороны каждого своего исполнителя, а это требует особого чутья и профессиональных навыков.

*Вторая стадия - «эмоционального ответа»*

Эмоциональным ответом на требования руководителя со стороны членов группы может быть противодействие этим требованиям вследствие несовпадения личных вкусов и намерений. Руководитель необходимо сумеет убедить детей не в своей правоте, а в общности целей и задач и настроить коллектив на их выполнение.

*Третья стадия - «открытого обмена интерпретациями»*

Очень любим детьми и продуктивен приём «экспертная оценка». Суть его в том, что часть участников группы («эксперты») оценивают и комментируют выступление другой части коллектива, а потом меняются ролями. Считаю очень важной задачей педагога научить детей анализировать своё и чужое выступление и уметь сформулировать свои впечатления от услышанного.

*Четвёртая стадия - «концертные выступления»*

Это своего рода подведение итогов. В любом деле необходимо завершение, конечный результат. Если этого не происходит, может возникнуть ощущение бесполезности и никчёмности своего труда. Недаром в психологии существует термин «гештальт», что означает «целостная структура». Завершённое действие приносит эмоциональное удовлетворение, тогда как незавершённое накапливает напряжение. Концертная деятельность группе необходима, и задача руководителя продумать и обеспечить свой коллектив запланированными концертами, что, кстати, является дополнительным стимулом развития коллектива.

Динамику развития малых групп Б. Такмен также разделяет на стадии развития. Они условны, но проявляются и действуют в любом коллективе. Зная об этом, руководитель может скорректировать динамику отношений между участниками группы.

*Первая стадия - «проверки и зависимости»*

Члены группы ориентируются, присматриваются, выбирает стиль поведения, друзей, покровителей. Здесь важна педагогическая поддержка детей, в первую очередь, неуверенных в себе, более слабых технически, воспитать доброжелательное отношение к ним у других участников, обратить внимание детей на их положительные качества. Можно разделить детей на пары – сильный – слабый, чтоб дать слабому поддержку, а сильному – возможность помочь и научить. Опыт показывает, что таким образом воспитывается доброжелательность и позитивный настрой в коллективе, а значит, укрепляются его позиции.

*Вторая стадия - «конфликта и агрессии»*

Эта стадия бывает всегда, но не всегда ярко проявляется. Она может проходить в «легкой» форме – просто негатив по отношению к занятиям. Задача руководителя на этом этапе просто поменять формы работы, например, работа с простым репертуаром, повторением пройденного, или наоборот, подготовка к концерту. Интересным для детей является анкетирование, если педагог подберёт вопросы, заставляющие членов группы задуматься о причинах ситуации, проанализировать собственное поведение.

Возможен конфликт коллектива с руководителем, проверка: что позволит, что нет. На этой стадии педагог выбирает свой стиль и характер руководства - авторитарный или демократический. При любом стиле важно основным своим принципом считать уважительное отношение к каждому участнику группы.

*Третья стадия - «сплочённость»*

На этой стадии наблюдается постепенная гармонизация отношений, четкое распределение ролей, исчезновение или сведение до минимума конфликтных ситуаций. В этот период детям интересны и полезны концертные и конкурсные выступления. Как правило, если они результативны, то ещё больше сплачивают и объединяют коллектив.

*Четвёртая стадия «функционально - ролевой соотнесённости»*

Для неё характерен чёткий, отлаженный стиль работы, свои традиции, например, посвящение в гитаристы, отчётный концерт, выступления в составе концертной и т.п.

Чем больше традиций, тем крепче коллектив, тем больше уверенность в том, что, повзрослев и выйдя во взрослую жизнь, наши воспитанники с теплотой и благодарностью будут вспоминать годы, проведённые в совместном коллективном творчестве.