**Тимбилдинг как эффективный инструмент формирования детского коллектива**

*Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности.*

*Курт Левин*

На современном этапе развития школьной педагогики достаточно очевидно прослеживается тенденция устранения педагогов от воспитательной и развивающей составляющих процесса педагогической деятельности. Одна из причин этого явления кроется в том, что далеко не все педагоги, умея работать с отдельным ребенком, умеют работать с детским коллективом. Ведь будущие учителя изучают предметы психолого-педагогического цикла, в которых получают знания об индивидуальных особенностях детей, их возрастных особенностях, личностных качествах. Все эти предметы в основном направлены на познание индивидуальной сущности ребенка, но ведь школа в большей степени имеет коллективную сущность. Образование, воспитание и развитие ребенка в ней происходит в коллективе. Получать знания в коллективе с благоприятным психологическим климатом ребенку гораздо комфортнее, нежели в коллективе с напряженными межличностными отношениями. Но обучению работе с детским коллективом на всех ступенях педагогического образования уделяется настолько мало внимания, а о существовании системы подготовки педагогов к работе с детским коллективом говорить и вовсе не приходится. Да и коллективизм как явление постепенно уходит из школы, уступая свои позиции индивидуализму и личному успеху.

Тем не менее, воспитательный и развивающий потенциалы детского коллектива являются куда более мощными, чем педагогический потенциал (или арсенал) отдельно взятого учителя. Воспользоваться этим потенциалом, как правило, могут только умелые, психологически грамотные педагоги.

Обучение проходит эффективно только тогда, когда ребенок адаптирован к школе, к своему классу, к самому процессу обучения. Но каждый отдельный ребенок в школе испытывает массу трудностей. Эти трудности бывают явные, лежащие на поверхности, и скрытые. Среди них и сложные отношения с одноклассниками, и стрессирующее воздействие отдельных людей (как детей, так и педагогов), и высокие нагрузки (и, как следствие, синдром хронической усталости). Все это―проблемы адаптации и эмоциональной нестабильности. Высокий процент детей с явно выраженными соматическими проблемами (простуды, аллергия, сколиоз, близорукость и т. д.) является результатом проблем не столько соматических, сколько психосоматических. Снижение успеваемости, потеря интереса к получению знаний, отсутствие жизненных интересов и инфантилизм ― это проблемы развития сегодняшнего школьника и, как следствие всего вышеперечисленного, уход (бегство) от реальности в болезнь, асоциальное или антисоциальное поведение, алкоголизм, наркомания, сомнительные компании и т.д., которые являются проблемами целого поколения.

И одной из причин всех этих индивидуальных детских проблем является отсутствие позитивного (благоприятного) климата в детских коллективах, отсутствие самого коллектива в полном понимании этого слова. Ведь очень часто класс выступает как группа-корпорация, но не как коллектив единомышленников. Хорошо, если основной целью таких школьных групп является учеба (не зарабатывание оценок, а получение знаний). А если даже на это не мотивирован целый класс? Тогда существование ребенка в данной группе становится достаточно проблематичным.

Здесь на помощь педагогу приходит **тимбилдинг** (дословно:*team* – команда и *building* – строительство).

В настоящее время в теории и практике игр технологии командообразования прочно заняли свои позиции. Игры и тренинги на построение команды активно проводятся в сфере бизнеса при формировании новой команды или при решении общих групповых задач. Хотя само явление уже давно известно нам из далекого советского прошлого – коммунарских сборов и первых детских коммун.

Более того, советская педагогическая система разработала и приняла эти методики и успешно использовала их не столько в практике школ, сколько в пионерских лагерях. Знаменитые детские здравницы «Артек», «Орленок», а позже и «Океан» создали не только отработанную систему эффективной работы с временным детским коллективом, а целую методику.

Совершенно очевидно, что теорию и практику работы с временными детскими коллективами в условиях детского лагеря нельзя целиком и полностью переносить в школьные условия. Но полифункциональность этих методик и технологий очевидна. Их можно и нужно использовать в современной школе.

«Тимбилдинг» – это «командообразование», комплекс игр, упражнений, с помощью которых из обычных участников со своими слабостями и недостатками формируется уверенная, надежная и сплочённая супер команда.

Формирование позитивного психологического климата детского коллектива – одна из основных задач классного руководителя, а также целенаправленная система формирования детского коллектива, команды – командообразующая деятельность как один из способов достижения поставленной выше задачи.

Значительный вклад в разработку теории и методики воспитательного коллектива внес А.С. Макаренко. Им была принципиально по-новому осмыслена роль коллектива в воспитании детей, который в его педагогической практике превратился в субъект воспитательного воздействия, влияющий на каждого члена коллектива. По его мнению, педагог только на первых порах является полноправным организатором детского коллектива. По мере развития его воспитательных функций, создания органов самоуправления и формирования коллективистических отношений он все больше уходит на задний план.

Что дает коллектив личности?

Во-первых, удовлетворяет потребности личности в общении и самоутверждении.

Во-вторых, является сферой ее жизнедеятельности (человек постоянно находится в каких-то объединениях, группах, вступая в разнообразное взаимодействие и взаимоотношения с другими людьми).

В-третьих, формирует богатый эмоциональный и поведенческий опыт, социальная ценность которого очень значима в последующей жизни человека;

В-четвертых, создает условия через общение и взаимодействие с другими познать себя, свои достоинства и проблемы.

И в-пятых, предоставляет возможность проявить свою индивидуальность, самовыразиться, избрав то, что интересно, соответствует силам и способностям.

Так что же такое коллектив?

*Коллектив* – это относительно компактная социальная группа людей, объединенных единым видом общественной деятельности, общностью интересов, ценностных ориентаций, установок и норм поведения и воплощающих отношения сотрудничества, взаимной ответственности и помощи друг другу. Это определение справедливо для любых коллективов: взрослых и детских, постоянных и временных, трудовых и учебных и т.п.

*Детский коллектив* — это детская группа, в которой создается система высоконравственных и эстетически воспитывающих общественных отношений, деятельности и общения, способствующая формированию личности и развитию индивидуальности каждого его члена.

Коллектив имеет свои признаки:

• сознательный характер объединения людей;

• единство общей и личных целей членов коллектива;

• относительная устойчивость и длительность функционирования;

• четкая организационная структура внешних и внутренних связей и взаимоотношений;

• наличие органов координации деятельности (органов самоуправления);

• общепринятые нормы поведения и общие ценностные ориентации (ценностно-ориентационное единство);

• интеллектуально-моральная атмосфера и благоприятный климат;

• защищенность каждого члена коллектива и чувство эмоционального комфорта;

• сплоченность;

• коллективная деятельность, единый результат которой достигается усилиями каждого члена группы;

• межличностные отношения являются коллективистскими, т.е. определяются через отношение к общему делу.

**Функции коллектива**

Коллективу присущ ряд функций: регулятивная, организационная, консолидационная, стимулирующая и воспитательная.

* Регулятивная функция заключается в том, что коллектив является носителем и пропагандистом определенных мировоззренческих, нравственных и социальных установок.
* Организационная функция связана с тем, что коллектив рассматривается как основная форма организации детской жизнедеятельности.
* Консолидационная (объединяющая) функция как форма объединения, сплочения, кооперации.
* Стимулирующая функция коллектива побуждает личность к нравственно ценной деятельности и тормозит негативные намерения и поступки.
* Воспитательная функция оказывает целенаправленное воздействие на каждую личность членами коллектива и воспитателем, формирующее взаимодействие.

В условиях совместной жизнедеятельности у воспитанников формируются коллективистические, гуманистические установки, уважение к другим людям, способность активно откликаться на нужды других людей, жить общественными интересами, готовность к взаимопомощи. Это во многом определяется психологическим климатом коллектива.

*Психологический климат* ― эмоционально-психологический настрой коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива, определяемые их ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами. коллективов.

Социально-психологический климат зависит от степени сплоченности коллектива, удовлетворенности людей пребыванием в нем, процессом и результатом своей деятельности.

*Сплоченность детского коллектива* — это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений, а также в единстве практической деятельности.

Определим признаки коллективизма:

• Открытость — это способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. Оказание разносторонней помощи другим коллективам и не членам коллектива.

• Контактность — это хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность.

• Организованность — это умелое взаимодействие членов коллектива, бесконфликтное распределение обязанностей между ними, хорошая взаимозаменяемость. Способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы.

Группа учеников, объединенная в один класс, еще коллективом не является — необходимы отношения, деятельность, ценности. Значит, необходима определенная деятельность (как педагога, так и самих детей) по созданию этого коллектива. Такой деятельностью и является тимбилдинг. Это первый этап формирования коллектива, его ядра, актива. Для этого необходимы как импульс самого педагога, так и существенный (значимый) стимул для самих детей. Их потребность в развитии и самореализации будут хорошими помощниками на пути формирования коллектива.

*Командообразование* ― это целенаправленная, структурированная деятельность одного или нескольких руководителей организации по формированию активного, генерирующего ядра коллектива, способного мотивировать весь коллектив на эффективное выполнение поставленных перед ним задач. Как следует из данного определения, *команда - это не весь коллектив, а только его часть* (не суть важно, меньшая или большая). Важно, что команда может убедить всех членов коллектива в том, что они также являются важной составной частью одного целого. Важную роль в данном процессе играет руководитель — в школе им является классный руководитель.

В двух приведенных определениях встречается понятие «ценностные ориентации». Независимо от направленности коллектива (учебный, трудовой, спортивный, воинский и т. д.) его ценности являются очень важным компонентом жизнеспособности этого коллектива. Именно ценности коллектива являются одним из базисных мотивирующих факторов, стимулом для всех его членов.

Прежде чем начинать работу по созданию коллектива, надо очень хорошо подумать о том, насколько педагогу вообще необходима команда в классе. Может, можно обойтись простым активом, который во всем подчиняется и выполняет волю педагога, воздействуя на всех остальных членов детского коллектива? Педагог при этом может грамотно направлять развитие детей и корректировать отношения в классе. В данной ситуации смущает только одно обстоятельство: а как же в такой ситуации быть с личностным ростом детей, с развитием их самостоятельности и инициативы, с правом их выбора?

Но если мы понимаем, что педагогу и профессионалу необходим мобильный, жизнеспособный, позитивно направленный, развивающийся детский коллектив, то в данной ситуации необходимо начинать с цели. Вопрос целеполагания всякой деятельности является очень важным в жизни каждого человека, а тем более педагога. Как бы не звучали и не формулировались цели обучения, воспитания и развития, глобальной целью всей системы школьного образования является создание наиболее благоприятных условий для развития личности и индивидуальности ребенка. Эта мега-цель включает в себя усвоение культурно-нравственных ценностей человечества, накопленных им знаний, способность к адаптации (социальной, информационной, психологической и т. д.), стремление к собственному развитию и др.

Детский коллектив является одним из условий развития и личностного роста ребенка. Но только тот коллектив, в котором есть все его качественные признаки. Если один из признаков нарушен или деформирован (например, ценности), то происходит сбой в развитии ребенка. А если быть точным, то сбой происходит в развитии всех членов этого коллектива. Это может выражаться в отсутствии психологического комфорта или наличии явно выраженного дискомфорта (влияющего как на общий тонус, настроение детей, так и на возникновение и развитие деструктивных личностных качеств). Это так называемые «издержки педагогического процесса». Причем вопросы адаптации, на которые так много указывают как психологи, так и педагоги, в данном случае могут не играть никакой существенной роли в конструктивном развитии личности. Ребенок может адаптироваться в группе, не имеющей четких ценностей (или даже имеющей ценности, но негативного, деструктивного содержания — насилие, насмешки, унижение и т. д.), и ему в этой группе будет достаточно комфортно. Главное, что у него есть его место, его роль, к которым он приспособился.

Коль скоро поставлена цель — создание наиболее благоприятных условий для развития личности и индивидуальности ребенка в детском коллективе, — сформулируем и контекстные задачи:

* формирование позитивно направленного, жизнеспособного детского коллектива;
* организация высокоэффективной системы деятельности;
* формирование системы ценностей детского коллектива;
* формирование благоприятного психологического климата детского коллектива.

1) Ф*ормирование позитивно направленного, жизнеспособного детского коллектива.* С самых первых минут работы с детьми педагог должен формировать чувство коллективного «Мы», ответственность за каждого члена коллектива. Воспитательный потенциал коллектива гораздо сильнее индивидуального воздействия педагога. Актив детского коллектива — первый помощник педагога. С ним можно добиться больших успехов, нежели действовать в одиночку. У каждого ребенка в классе должен быть друг или группа, с которым или в которой ему тепло и уютно.

2) О*рганизация высокоэффективной системы деятельности.* Под деятельностью понимается специфический вид активности человека (или группы людей), направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. Образование, воспитание и развитие — триединая цель школьной педагогики. Соответственно, речь идет о взаимосвязывающей все эти три компонента цели деятельности. Если взять за основу психологическую теорию деятельности, то в этой системе необходимы и цели деятельности, и ее предмет, и структура (включающая действия и операции, в том числе и инструменты), и способы достижения поставленной цели.

3) *Формирование системы ценностей детского коллектива.* Именно системы, а не просто ценностей. Одно должно вытекать из другого, соотноситься с ним, а вся система ценностей должна быть взаимозависима. Более того, эта система должна быть открытой, т.е. доступной для других и питающейся из системы общечеловеческих ценностей.

4) Ф*ормирование благоприятного психологического климата детского коллектива.* Это одна из базовых контекстных задач педагога. Причем психологический климат можно рассматривать и как объективно наблюдаемый феномен, и как субъективно переживаемое состояние. Но в любом случае климат коллектива — это то, что влияет на эмоциональное самочувствие ребенка, следовательно, на эффективность его обучения и развития в данном коллективе.

**Формы и методы работы с учащимися, направленные на сплочение коллектива**

**Идеи для тимбилдинга**

В процессе формирования психологического климата детского коллектива педагог использует различные методы и формы работы, а также психолого-педагогические технологии. Это индивидуальные, групповые и коллективные беседы с детьми, искусственное создание ситуаций успеха/неуспеха, работа по профилактике или устранению конфликтных ситуаций и т.д. Одним из инструментов, как мы уже говорили, является командообразующая деятельность, тимбилдинг.

Несмотря на то, что на сегодняшний день существует множество различных идей для тимбилдинга, у каждого сценария имеется похожая структура.

1. На предварительном этапе подготавливаются место для проведения мероприятия и необходимый реквизит. Участники собираются и делятся на команды.
2. Объявляется открытие мероприятия, представляются команды, разъясняется смысл предстоящего соревнования.
3. Проводятся конкурсы, выполняются задания и упражнения.
4. Подводятся итоги, победителям вручаются награды, осуществляется анализ проведенного мероприятия.

Любая тимбилдинг-программа состоит из различных тренингов, игр и упражнений. К самым распространенным вариантам тимбилдинга относятся следующие.

**Творческая форма**. Предполагает коллективное выполнение творческих упражнений. Необходимость найти креативные решения поставленных задач помогает коллективу развить внутри себя гармоничную и доброжелательную атмосферу.

**Активная форма**. Подразумевает применение в качестве упражнений по тимбилдингу двигательную игровую активность и спортивный отдых. Игровая форма помогает справиться с разобщенностью в коллективе и создать командный дух.

**Экстремальная форма**. Попадая в опасные условия, человек автоматически активизирует свои дополнительные резервы. Таким образом, моделирование экстремальной ситуации для участников может быть полезным в том плане, что у них могут проявиться скрытые способности, которые пригодятся в самореализации. Участники экстремальных форм тимбилдинга также получают отличную возможность сбросить накопившееся напряжение и поверить в себя с удвоенной силой.

Для проведения занятий по тимбилдингу классный коллектив делится на группы (команды). Деление на группы может осуществляться в любом порядке:

*Возможны различные способы деления на группы, например:*

* мозаика;
* роли, предпочтения;
* геометрические фигуры;
* изображения животных;
* изображения растений;
* названия или изображения стран, городов, географических объектов.

Упражнения и занятия по тимбилдингу можно устраивать как в закрытых помещениях, так и на открытых площадках. Приведем несколько примеров таких упражнений.

**Упражнение «Кораблекрушение».** Перед участниками ставится задача: удержаться всей командой на листе бумаги. Сначала это формат бумаги А2. Если команда справляется с этим, следующим этапом становится лист вдвое меньше предыдущего. Побеждает в этом конкурсе та команда, которой удается разместиться на самом маленьком формате бумаги. Наградой становится подсказка для следующего задания.

**Упражнение «Скороговорка».** Участники команды друг за другом произносят одну большую скороговорку по отдельным предложениям. В случае ошибки кого-то одного все начинается снова. Команда, которая выполнила задание, потратив наименьшее время, побеждает.

**Упражнение «Вспомнить все».** Необходимо представить ситуацию, что кто-то из учащихся класса полностью потерял свою память. Помочь ему вспомнить все о себе и своей жизни помогают одноклассники, которые отвечают на его вопросы.

**Упражнение «Паутина».** Между деревьями протягивается веревка или леска таким образом, что человеку едва можно под ней пробраться, не задев телом. На нее крепятся колокольчики, которые будут звенеть каждый раз, когда участник заденет леску. Это будет означать необходимость начать свой путь сначала. Упражнение выполняется на время, и команда, преодолевшая паутину за самое короткое время, становится победителем.

**Упражнение «Бревнышко».** Все участники команды становятся на одно бревно. Самый последний человек должен, не касаясь земли, оказаться в начале колонны. Подойдет любой способ: пролезть между ног других участников или продвигаться вплотную, обступив своих одноклассников. Тот, кто коснется земли, начинает сначала. Это задание также выполняется на время.

**Упражнение «Волна».** Участникам команды нужно сесть на пол и поднять руки вверх. Затем каждому из них по очереди нужно лечь на руки своих одноклассников и таким способом переместиться в конец цепочки. Та команда, которая быстрее справится с этой задачей, получает балл.

**Упражнение «Построй башню».** Необходимо образовать несколько команд. Задача каждой будет заключаться в том, чтобы за строго ограниченное время построить башню из подручных либо школьных принадлежностей: учебников, тетрадей, пеналов, рюкзаков и т.п. Побеждает та команда, чья «школьная башня» окажется самой высокой.

**Упражнение «Опрос».** Это задание подходит для тех коллективов, которые уже достаточно сплочены. Ребятам нужно провести опрос одноклассников на одну из выбранных тем, после чего результаты обсуждаются всеми. Выбор темы можно также делегировать учащимся.

Творчески ориентированная совместная деятельность детей ― достаточно эффективный способ сплочения детского коллектива. В него могут быть включены и коллективно-творческие дела, и концерты, и детские спектакли, и капустники, и КВНы, и еще многое другое, что называется коллективным творчеством. Используя данный механизм формирования психологического климата детского коллектива, педагог решает ряд других не менее важных педагогических задач: развитие креативности, личностный рост детей, выбор дальнейшего пути их творческого развития, а возможно, и творческого самоопределения ребенка.

Очень важным моментом формирования детского коллектива является анализ его развития и рефлексия. Это значит, что коллектив в своем развитии должен проходить определенные стадии, этапы. И задача педагога ― отследить и показать детям динамику развития коллектива.

Посмотрите, еще вчера мы были разобщенными, безынициативными и т. д., а сегодня мы совсем другие. Давайте сделаем так, чтобы завтра мы были еще более сплочёнными, более творческими и т.д.! Это коллективный анализ развития и постановка промежуточных задач.

Рефлексия необходима для того, чтобы каждый ребенок осознал происходящие в нем перемены и причины этих перемен, прочувствовал перспективу своего развития в данном коллективе. Для того чтобы сделать анализ развития детского коллектива более интересным и значимым для детей, необходимо ставить для них пусть и маленькие, но выполнимые задачи ― это своего рода стимулы. Можно окрасить сам процесс в яркие романтические цвета.

На данном этапе работы можно обратиться к опыту известного костромского психолога и педагога А.Н. Лутошкина. Он предложил пять стадий развития детского коллектива и дал характеристику каждой из них: песчаная россыпь, мягкая глина, мерцающий маяк, алый парус, горящий факел.

Совершенно очевидно, что эти этапы развития предельно понятны и доступны детям, но для профессионального педагогического и психологического анализа их недостаточно. Для диагностики развития детского коллектива и отдельного ребенка необходимы надежные, валидные методики. Причем эти методики должны быть направлены на диагностику развития всего детского коллектива и личности отдельного ребенка (отдельных его личностных качеств и свойств). Подбор и применение комплекса методик ― это дело, которое педагог должен осуществлять с помощью и при участии школьного психолога. Для того чтобы проследить динамику, необходимо диагностировать первичное положение дел в классе и те личностные качества детей, на которые нужно оказывать воздействие. Именно тогда можно не только проследить динамику, но и спрогнозировать дальнейшее развитие коллектива, вовремя откорректировать это развитие, что очень важно для достижения поставленной цели.

**Список источников:**

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. - М., 1989.

2. Данилков А.А. Ситуативная тревожность у детей: возникновение и генезис, диагностика и опыт преодоления. - Новосибирск, 2006.

3. ДанилковА.А.,  Данилкова М.С. Педагогическое образование и наука//№ 8, 2009, C. 90-96.

4. Иванов И.П*.* Энциклопедия коллективно-творческих дел. -М., 1989. Коджаспирова, Г. М. Педагогика : учебник для академического бакалавриата / Г. М. Коджа- спирова. — 4-е изд., перереб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 719 с.

5. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель. - М., 1996.

6. Лутошкин А.Н*.* Эмоциональная жизнь детского коллектива. - М.: Знание, 1978.

7. https://www.kom-dir.ru/article/1949-idei-dlya-timbildinga