

Работа в команде
Конфликтология ...

Идеальная команда - это

1. Команда, в которой каждый знает свои способности и умения
2. Команда в которой даже одиночники и интроверты осознают, что работать надо сообща и в команде. Понимают, зачем нужна командная работа и в чем ее плюсы.
3. В команде идет поиск новых более совершенных методов работы .
4. Отношения в команде открытые.
5. Достаточные ресурсы для успешного взаимодействия команды.



**А какие есть типичные
проблемы во взаимодействии
с командой?**

Анализ проблемы

Проблемы

- неприятные люди и межличностные распри
- сплетни и слухи
- лень и апатия(усталость); незамотивиованность
- амбиции одного из команды и антилидерство
- критично разные позиции в работе
- перефункционал и нехватка времени на всё

Важные умения

Ценности

**Что должен уметь каждый
член команды?**

Анализ проблемы

Проблемы

- неприятные люди и межличностные распри
- сплетни и слухи
- лень и апатия(усталость); незамотивиованность
- амбиции одного из команды и антилидерство
- критично разные позиции в работе
- перефункционал и нехватка времени на всё

Важные умения

- просить о помощи и грамотно делегировать дела
- знать, как ставятся краткосрочные задачи
- стойко принимать критику и бороться со стрессом и ленью
- предлагать конкретные решения ситуаций, а не искать виноватых и тех, кто облажался по полной
- доверять команде, и самому страховать команду

Ценности

Командные ценности. Какая философия команды?

Анализ проблемы

Проблемы

- неприятные люди и межличностные распри
- сплетни и слухи
- лень и апатия(усталость); незамотивиованность
- амбиции одного из команды и антилидерство
- критично разные позиции в работе
- перефункционал и нехватка времени на всё

Важные умения

- просить о помощи и грамотно делегировать дела
- знать, как ставятся краткосрочные задачи
- стойко принимать критику и бороться со стрессом и ленью
- предлагать конкретные решения ситуаций, а не искать виноватых и тех, кто облажался по полной
- доверять команде, и самому страховать команду

Ценности

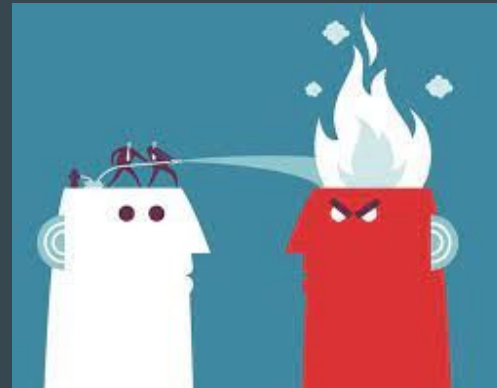
- взаимная ответственность
- четкие требования к продуктивности
- общая значимая цель
- хорошо определенный стиль работы
- взаимодополняющие умения
- мы все равны)))

Через что придётся пройти?

РИСК

Членам команды, возможно, придется преодолеть естественное сопротивление, прежде чем доверить свою судьбу другим. Цена попытки имитировать командный подход высока. В лучшем случае затраты превысят выгоды, люди отвлекутся от своих индивидуальных задач и израсходуют время и силы на дополнительную работу. В худшем случае возникнут серьезные противоречия, и они сделают недостижимыми даже те результаты, которых можно было бы добиться с помощью рабочей группы.

КОНФЛИКТОЛОГИЯ.



Ключевые моменты:

- конфликтный человек
- конфликтная ситуация
- конфликт
- усиление конфликта
- разрешение конфликта
- источники конфликтов



Причины конфликтов

Потеря и искажение информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации	Несбалансированное ролевое взаимодействие людей
Различный подход к оценке сложных событий	Различия в способах оценки результатов деятельности и личности друг друга
Внутригрупповой фаворитизм	Разные межличностные отношения
Психологическая несовместимость	Стремление власти
Неспособность людей к разрешению ситуаций	и др...

Формула конфликта

Конфликтная ситуация + Инцидент = Конфликт

Рассмотрим суть входящих в формулу составляющих:

Конфликтная ситуация - это накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

Инцидент - это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Конфликт - это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

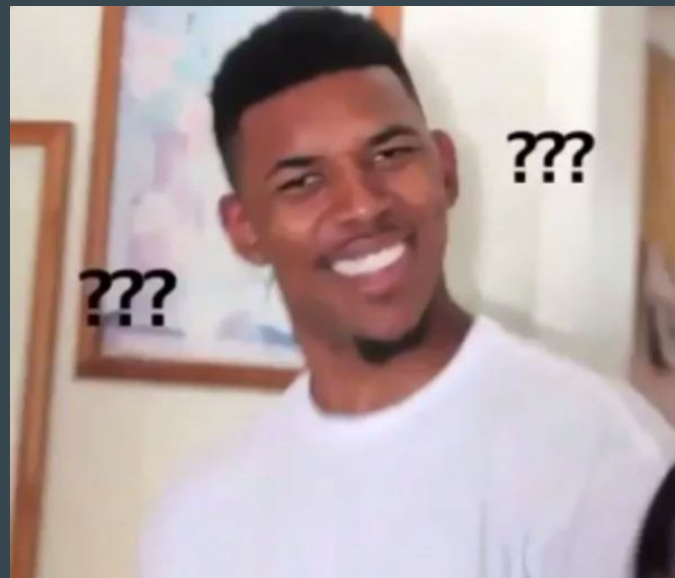
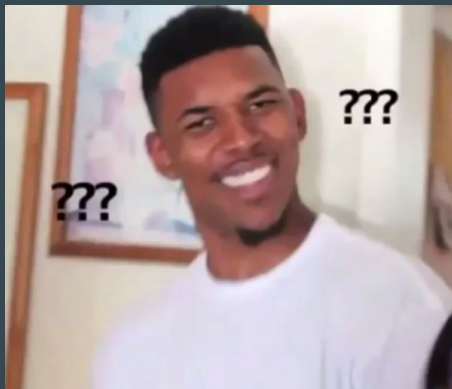
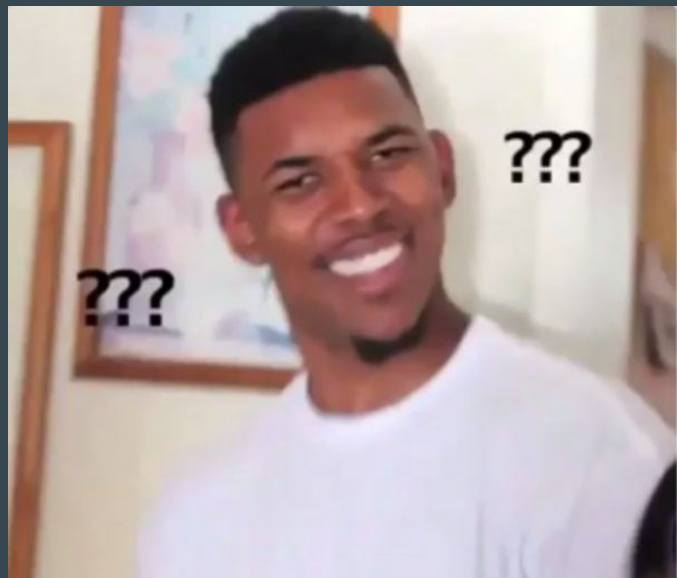
Из формулы видно, что конфликтная ситуация и инцидент независимы друг от друга, то есть ни одно из них не является следствием или проявлением другого.

Разрешить конфликт - это значит:

* устранить конфликтную ситуацию,

* исчерпать инцидент

Что делать?



Что делать?

- * проявляйте выдержку; учитывая, что в конфликтах "прорывается" накопившееся, ведите дело с максимальным тактом и осторожностью, чтобы не дать вовлечь себя в конфликт или усугубить его;
- * выслушивайте обращающихся к Вам, дайте высказаться до конца, полностью используя терапевтический эффект возможности выговориться, "поплакаться";
- * не спешите с выводами и обещаниями, не "рубите с плеча"; только выслушав другую сторону, проверив все факты и утверждения, осмысливайте ситуацию и принимайте соответствующие меры.
- * не переоценивайте степень своей информированности, помните, что эффективность коммуникации снизу - вверх (от подчиненных к руководителям) составляет в среднем всего лишь 10%.

Конфликты деятельности разрешаются достаточно быстро и чаще всего конструктивно, если не добавляется конфликт отношений. Конфликт отношений разрешается сложнее, поскольку может дополняться внутриличностным конфликтом (т. е. проблемным отношением к себе).

Способы разрешения конфликта:

- приглашение третейского судьи (независимого третьего);
- создание ситуации успеха;
- переключение на деятельность;
- организация стола переговоров;
- драматизация конфликта (игровое проигрывание сюжета и ведущих ролей конфликта).

Картография конфликта

Психолого-педагогический анализ конфликта может осуществляться с помощью картографии конфликта. Картография конфликта предполагает составление карты конфликта благодаря нахождению ответов на следующие основные вопросы:

- В чем суть проблемы, какова основная причина конфликта?**
- Кто есть основные стороны - участники конфликта?**
- Чего они хотят?**
- Почему они хотят того, чего хотят?**
- Каковы основные пути решения, удовлетворяющие обе стороны?**