Работа в команде Конфликтология ***

Идеальная команда - это

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



А какие есть типичные проблемы во взаимодействие с командой?

Анализ проблемы

Проблемы

- -неприятные люди и межличностные расприи
- -сплетни и слухи
- лень и апатия(усталость);

незамотивиованность

- амбиции одного из команды и антилидерство
- критично разные позиции в работе
- перефункцинал и нехватка времени на всё

Важные умения

Ценности

Что должен уметь каждый член команды?

Анализ проблемы

Проблемы

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

Важные умения

страховать команду

- 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

Ценности

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

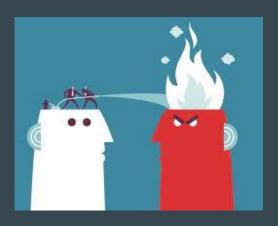
Через что придётся пройти?

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.

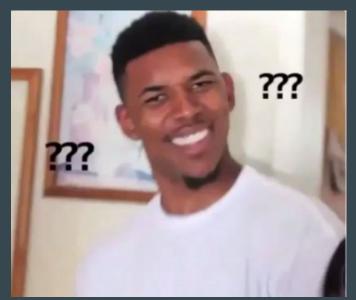
Из формулы видно, что конфликтная ситуация и инцидент независимы друг от друга, то есть ни одно из них не является следствием или проявлением другого.

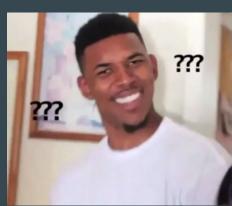
Разрешить конфликт - это значит:

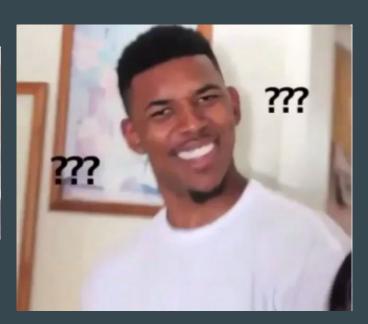
* устранить конфликтную ситуацию,

* исчерпать инцидент

Что делать?







Что делать?

- * проявляйте выдержку; учитывая, что в конфликтах "прорывается" наболевшее, 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?