

Тема:

**Формирование команды.  
Роли в команде**

---

## Цели:

- 1.Согласование и уточнение представлений о закономерностях формирования команды на основе полученных знаний.
2. Отработка умений применения полученных знаний в условиях тренингов.
3. Развитие коммуникативных способностей для работы в команде.
4. Проектирование заказа на совместную деятельность командного типа.

Форма обучения: Деловая игра

Модель обучения:

Оценка - Обучение - Анализ - Упражнение - Применение

---

**Малые группы** – это небольшие объединения людей (от 2-3 до 30 чел.), занятых общим делом и находящихся в непосредственных контактах между собой

# Характеристика малой группы

---

1. Психологическая и поведенческая общность ее членов
2. Динамичность развития и жизнедеятельность группы (от фазы становления до фазы распада)
3. Морально-нравственные нормы группы
4. Непосредственный контакт между членами группы
5. Размер группы
6. Композиция группы (индивидуальный состав)
7. Морально-нравственный тон
8. Направленность деятельности

# Классификация малых групп

---

референтные – нереферентные  
естественные – условные  
слаборазвитие – высокоразвитие

---

**КОМАНДА** – это такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Такие отношения принято называть коллективистскими (коллектив единомышленников).

# Требования к команде

---

- Успешно справляться с возложенными на нее задачами
- Иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения
- Создавать для каждого своего члена возможность развития личности
- Быть способной к творчеству., т.е. как группа давать людям больше, чем может дать сума того же количества индивидов, работающих в отдельности

# Признаки команды

---

Наличие:

- Руководителя и лидера
- Определенной системы отношений в группе
- Конформность
- Нравственные ценности и нормы
- Каналы коммуникации
- Позиция и статус
- Внутренние установки
- Ролевые позиции
- Композиция

# Этапы формирования команды

(А.Г. Курничник)

- I. Взаимная ориентация. Это этап невысокой работоспособности группы (самопрезентация, наблюдение других членов группы, понимание и отбор важных для себя свойств партнера).
- II. Эмоциональный подъем. Определяется преимущественно контактами, оживленными новизной ситуации.
- III. Спад психологического контакта. Возникает в следствии начала совместной деятельности, в которой обнаруживаются не только достоинства, но и проблемы, отсюда ситуация взаимной неудовлетворенности.
- IV. Подъем психологического контакта. Связан с получением результатов совместной деятельности, согласовании в ролевых функциях, выявляющих сильные стороны каждого члена команды.

# Структуры внутригрупповых каналов коммуникации

## Централизованные (вертикаль):

- Фронтальная
- Радиальная
- Иерархическая

## Децентрализованная

(горизонталь, «коммуникативное равенство»):

4. Цепная

5. Круговая

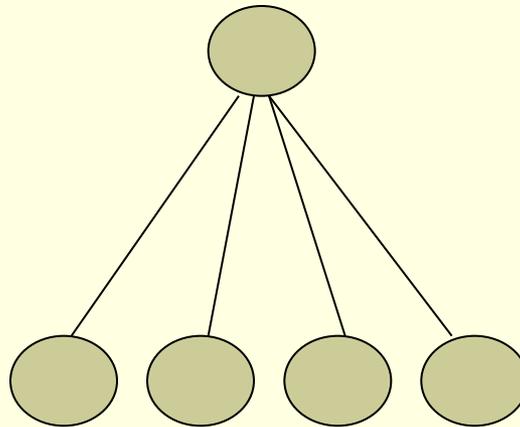
6. *Полная или неограниченная структура коммуникации  
(нет препятствий для свободного общения)*

Ограниченная  
в  
разной мере  
структуры

# Фронтальная структура

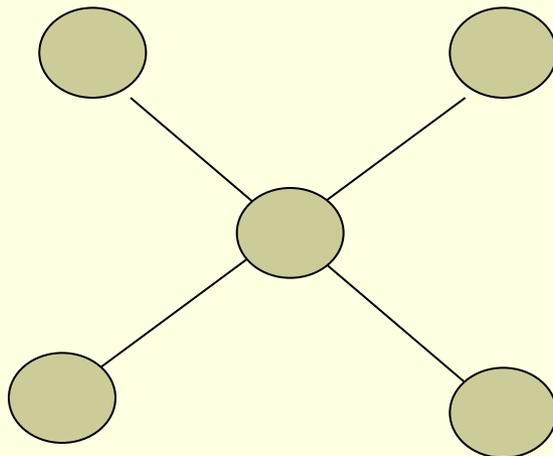
---

- Участники непосредственно находятся рядом и, вступая в прямые контакты, могут видеть друг друга, что позволяет им в какой-то степени учитывать поведение и реакции друг друга в совместной деятельности



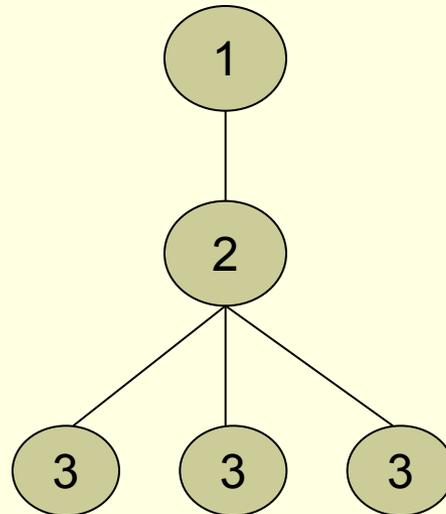
# Радиальная структура

- Участники деятельности не могут непосредственно воспринимать, видеть или слышать друг друга и обмениваться информацией только через «центральное лицо». Это затрудняет возможность учитывать поведение и реакции остальных, зато позволяет работать самостоятельно независимо, до конца выявляя собственную, индивидуальную позицию.



# Иерархическая структура

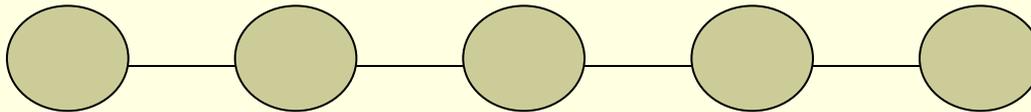
Имеется несколько (не менее 2) уровней соподчинения, причем часть из них может непосредственно видеть друг друга в процессе совместной деятельности, а часть нет. Межличностное общение ограничено, коммуникации могут осуществляться в основном между двумя располагающимися рядом уровнями соподчиненности.



# Цепной вариант структуры

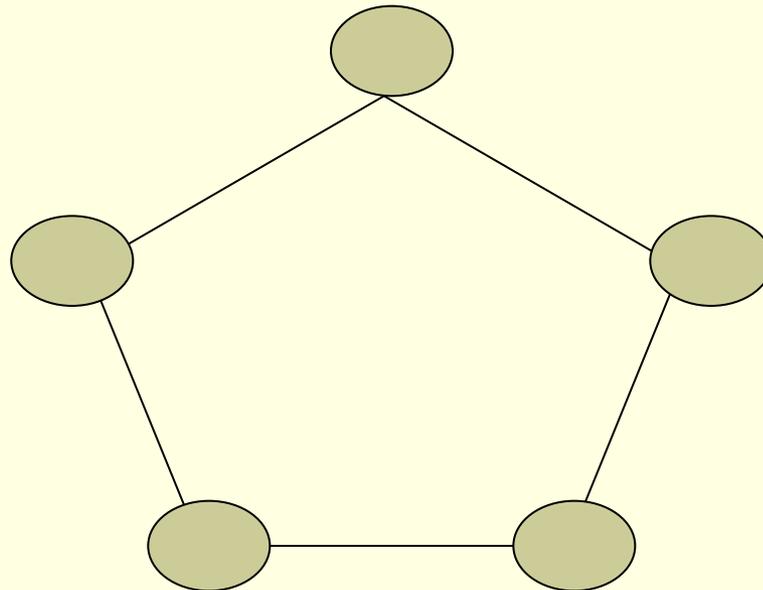
---

Межличностное взаимодействие осуществляется как бы по цепочке, где каждый из участников за исключением двух крайних взаимодействуют с двумя соседними. Крайние позиции взаимодействуют только с одним членом группы.



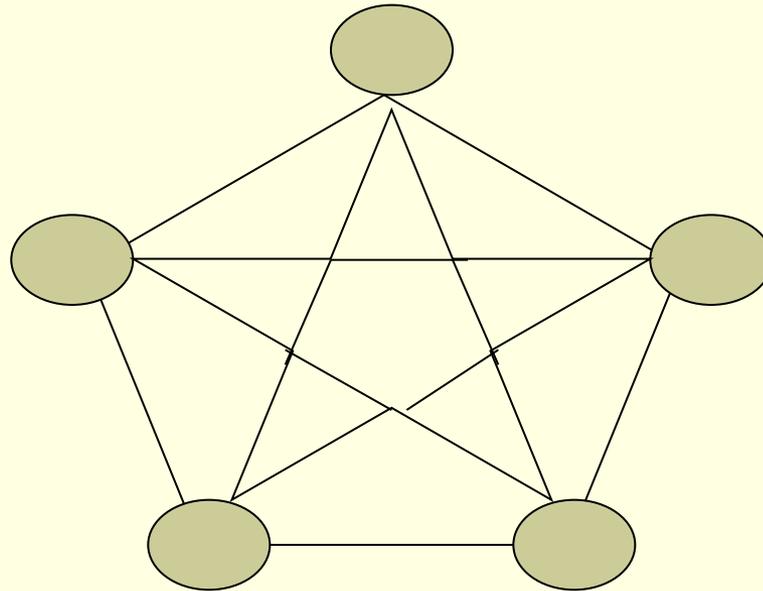
# Круговая структура

1. Одинаковыми возможностями располагают все члены группы.
2. Имеющаяся информация может циркулировать между членами группы, дополняться и уточняться.
3. Участники коммуникации могут непосредственно наблюдать за реакциями друг друга, учитывать их в своей работе.



# Полная или неограниченная структура

- В ней нет никаких препятствий для свободного межличностного общения. Каждый из членов группы может совершенно свободно взаимодействовать с другими.



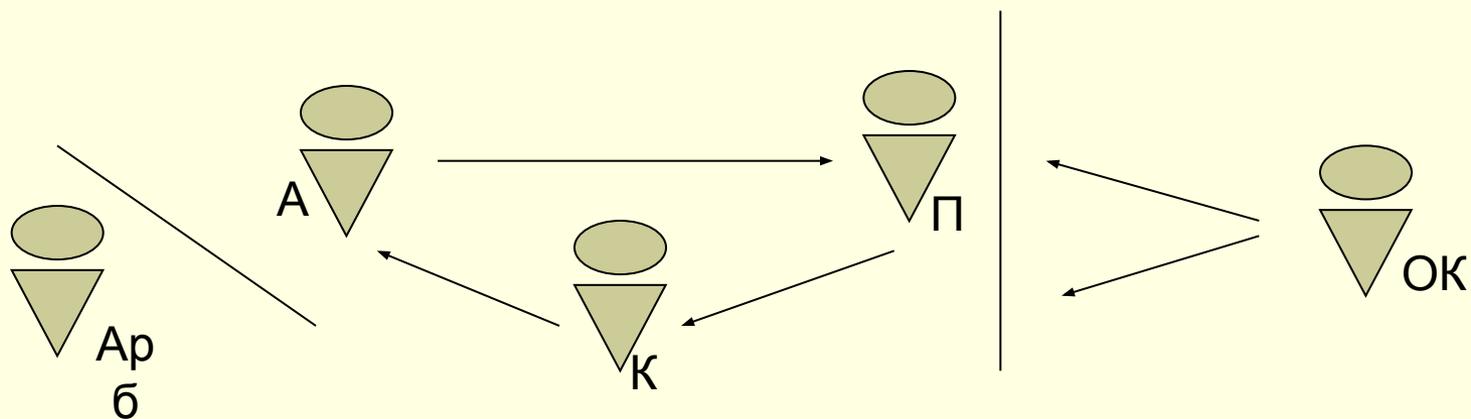
# Позиционные роли в коммуникации

Законы коммуникации предполагают последовательное прохождение следующих позиций:

- «Автор»
- «Понимающий»
- «Критик»



- «Организатор коммуникации»
- «Арбитр»



# Роли в команде

---

## I вариант. Классификация Белбина:

1. «Председатель» – спокойный, уверенный в себе, контролирующий себя.
2. «Поставщик» - активный, динамичный, напрягшийся, возбужденный.
3. «Человек команды» - социально-ориентированный, ласковый, чуткий.
4. «Уточняющий» - экстраверт, любопытный, общительный, энтузиаст.
5. «Оценивающий» - серьезный, осторожный.
6. «Исполнитель» - предсказуемый, управляемый.
7. «Растущий» - творчески-настроенный индивидуалист, не всем приемлем. Потенциальный «председатель» новой команды.

# Роли в команде

---

II вариант. Классификация Крейган, Райт.

1. «Лидер выполнения задания» – несущий ответственность за выполнение работ.
2. «Социально-эмоциональный лидер» - создает благоприятную атмосферу и поощряет анализ в группе.
3. «Нейтрализатор» - поддерживает хорошее настроение команды.
4. «Доставляющий» - общается с нужными источниками.
5. «Главный отрицающий» - оценивает идеи, составляет порядок работ, приветствует конфликт.
6. «Активный слушатель» - спрашивающий, ищущий идеи, не выражающий поддержки какой-либо определенной позиции.

# Роли в команде

---

III вариант. Классификация по Вудкоку.

1. «Лидер команды» - ставит вопрос.
2. «Дипломат» - участник переговоров, влиятелен, ориентируется на всю команду.
3. «Посол» - развивает внешние связи, заводит новые знакомства, полезные для команды.
4. «Контролер» - заботится о качестве продукта, «голос совести» команды.
5. «Судья» - стимулирует справедливость в группе, избегает спешки.
6. «Приспособленец» - наблюдает, не допускает конфликтов.

# Типы команд

---

- **Несформировавшаяся команда** чаще всего характеризуется как «король и придворные», где «король» делает то, что хочет, а придворные должны ему подчиняться. Иногда «король» тяжело и много работает, но это не помогает формироваться команде, потому что все предложения, дискуссии и решения предлагаются и принимаются им самим.
- **Экспериментирующая команда** пытается избежать притворной вежливости. «Нам не нужна наша дурацкая вежливость», - говорят они; а это означает большую открытость команды и готовность столкнуться с трудностями.
- **Объединяющаяся команда** от общей работы получает больше пользы. На этом этапе выявляются больше усилий для создания структуры работы команды: объясняются цели команды; определяются задания, которые нужно выполнить; более точно и аккуратно проводится планирование и анализ результатов.
- **Зрелом команде** свойственна методологическая работа очень высокого уровня и развивающаяся деятельность (в широком смысле). Лояльность команды является естественной и само собой разумеющейся и не подлежит дискуссиям. Развитие команды становится образом жизни.