

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. Курпичник)

- 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

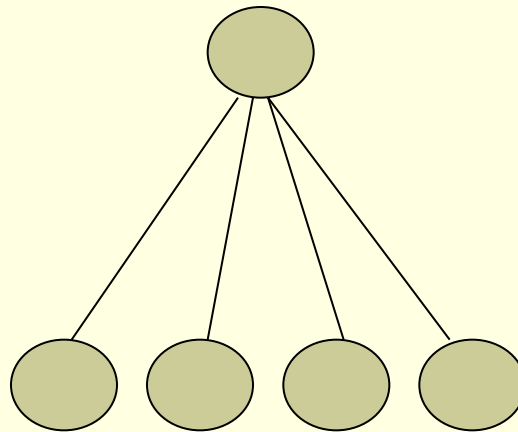
5. Круговая

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

Ограниченная
в
разной мере
структуры

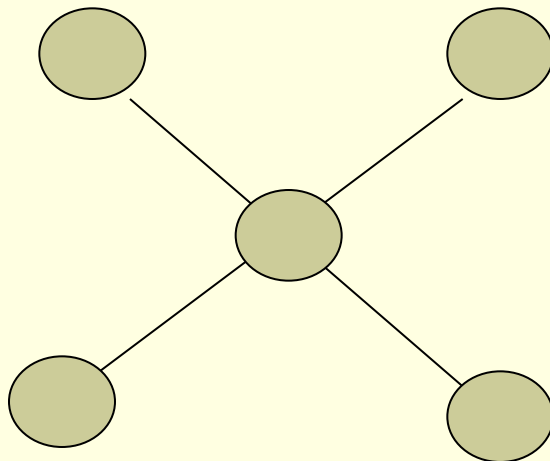
Фронтальная структура

- 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



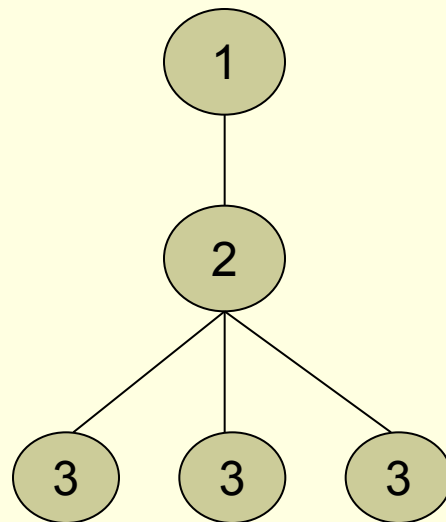
Радиальная структура

- 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.



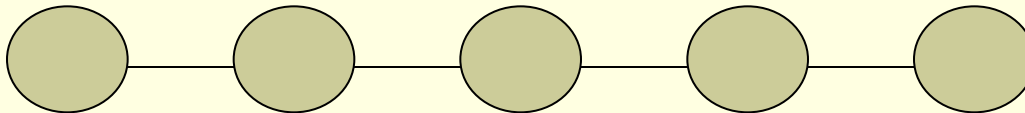
Иерархическая структура

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.



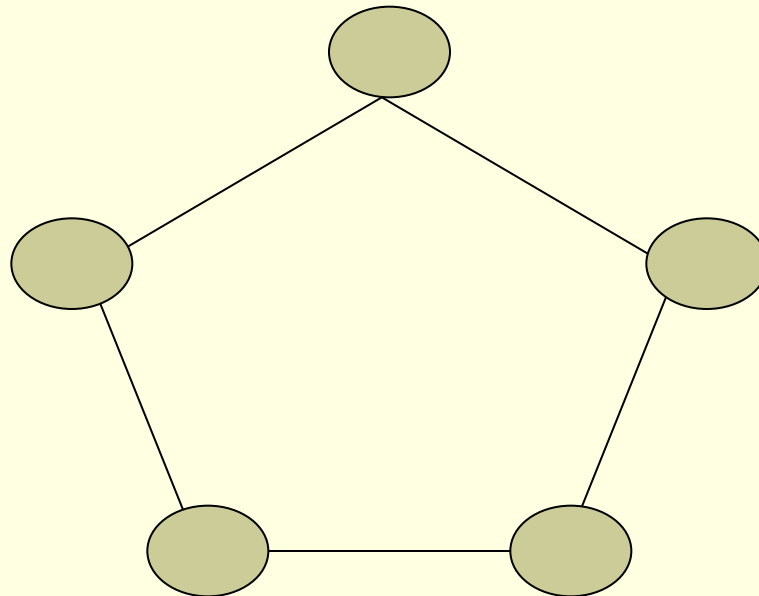
Цепной вариант структуры

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.



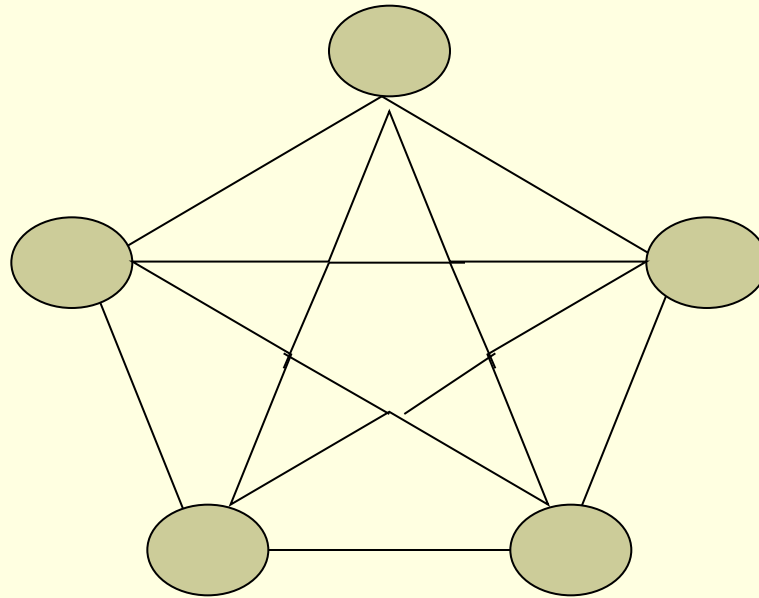
Круговая структура

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

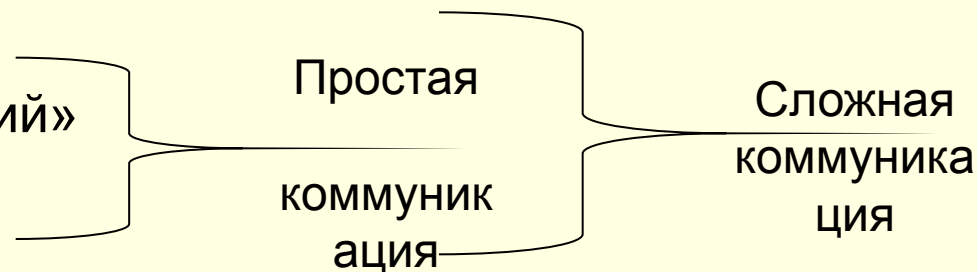
- В ней нет никаких препятствий для свободного межличностного общения. Каждый из членов группы может совершенно свободно взаимодействовать с другими.



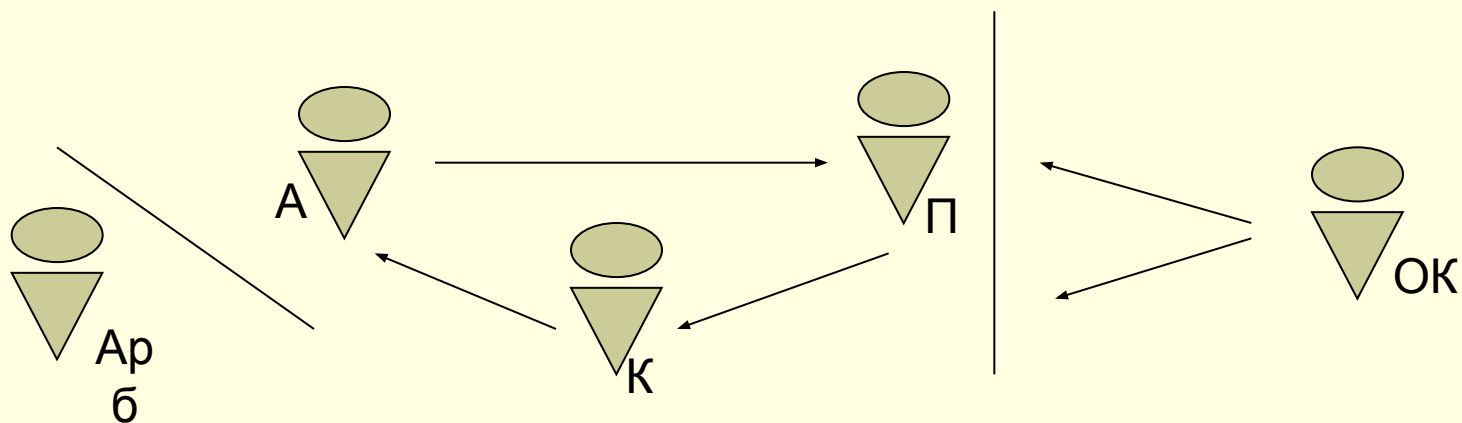
Позиционные роли в коммуникации

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.