

Практическое задание Командообразование

Вероника Комарова
Парвина Мирзоева



Ольга Куралесова
Юлия Цыганкова



План практического занятия



Этап 1. Формирование команды

- 1) 15 мин – теория, методика
- 2) 30 мин – моделирование ситуации, распределение ролей, игры
- 3) 15 мин – обмен ощущениями, обратная связь по методологии.

Этап 2. Командное развитие

- 1) 15 мин – теория, методика
- 2) 30 мин – моделирование ситуации, распределение ролей, игры
- 3) 15 мин – обмен ощущениями, обратная связь по методологии.



Этап 1. Формирование команды



Теория

1. Команда
2. Роли в команде
3. Условия для кооперирования
4. Подходы к формированию команды
5. Модель командообразования

Команда - это?

Параметры	Группа людей на остановке	Команда
Общие цели	Нет	Есть, заинтересован каждый
Распределение ролей	Незаметно	Четко распределены и всем известны
Обязательства	Ни к чему не обязывающее соседство	Обязательства друг перед другом по встречам и трудовым процессам
Деятельность	Пассивное ожидание	Каждый вносит вклад в решение
Ответственность	Нет	Коллективная за результат перед третьими лицами

Команда — это **формально закрепленное объединение людей** в группу для **совместного решения сложной целостной задачи**, направленной **вовне***

Роли в команде

Согласно Р.М. Бельбину

Поведение	Роли	Функции	
Действия	1) Реализатор	Менеджеры- трудяги	
	2) Контролер		
	3) Мотиватор	Лидеры	
С людьми	4) Вдохновитель		
	5) Координатор		Переговорщик и
	6) Изыскатель		
Идеи, решение проблем	7) Аналитик	Интеллектуал	
	8) Генератор идей		

Команде нужны исполнители
большинства ролей



Условия для кооперирования

Параметры

Условия

Общие цели

- **Цели совпадают**, сотрудничество признается **осуществимым**
- Каждый **повышает квалификацию** во время деятельности
- Каждым инвестируется **сопоставимая мера** времени и ресурсов

Распределе- ние ролей

- Есть личная **заинтересованность**
- Методика и стили работы **совместимы**, выяснены **ролевые ожидания**;
- Конфликты не препятствуют совместной деятельности

Обязательст ва

Сознательный отказ от конкуренции:

- **Не соперничают** из-за финансов, внимания, ресурсов или должностей
- Не вызывает зависти, успешность члена команды (иначе компетенция)
- Умения могут быть **переданы** друг другу без боя
- Информация **не удерживаются** сознательно

Деятельность

Ответствен- ность

Уверенность в компетентности партнеров:



Подходы к формированию команды

- **Целеполагающий** - основан на целях
- **Межличностный** - межличностная компетентность увеличивает эффективность
- **Ролевой** - от наличия игроков с ролями
- **Проблемно-ориентированный** - активность сфокусирована на выполнении задач

Процесс создания команды

Закономерности групповой динамики:

- Ориентация
- Борьба
- Продуктивность

Стиль руководства

- Авторитарность
- Демократичность



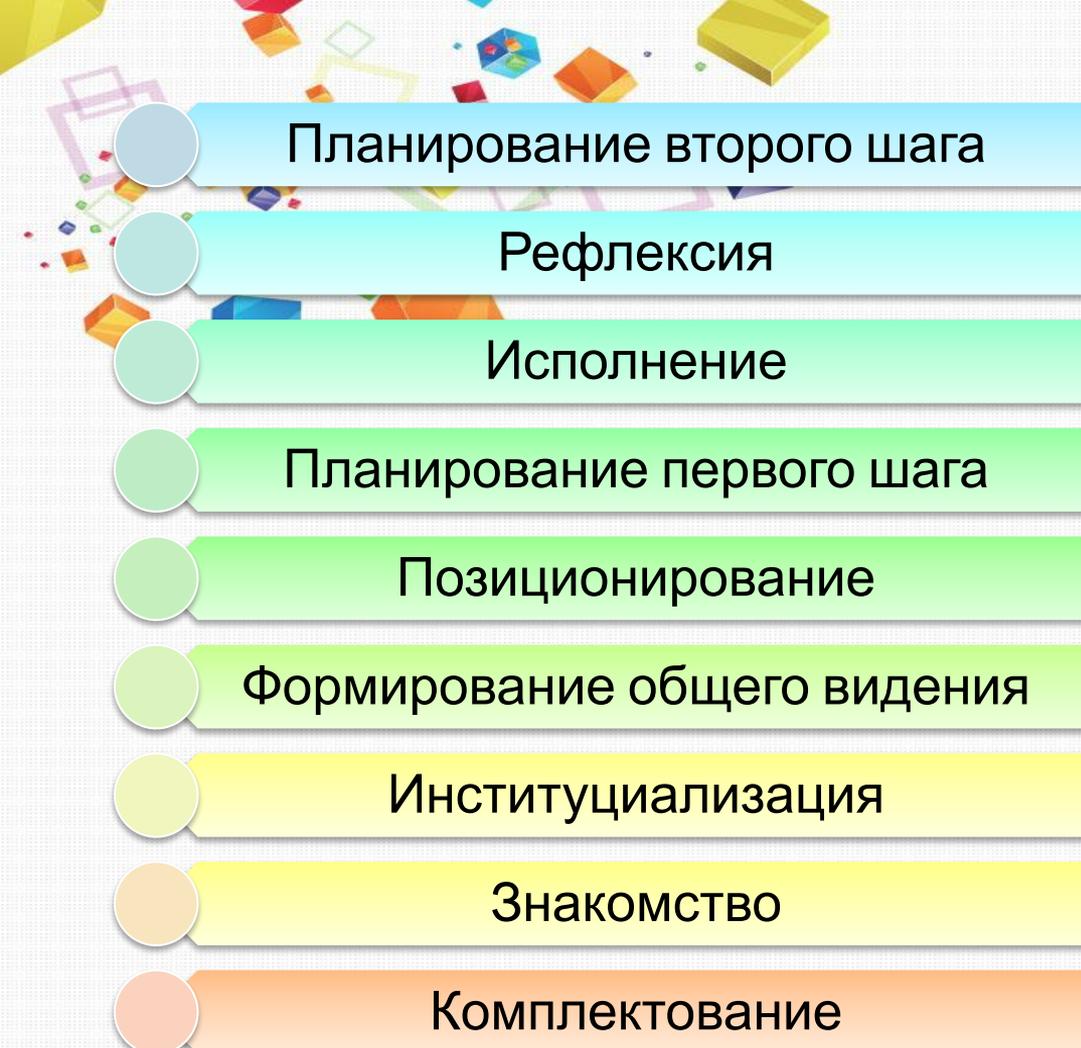
Естественный,
стихийный,
пассивный



Целенаправленный,
управляемый,
активный



- организация корпоративных праздников
- включение бонусов в социальный пакет
- проведение групповых тренингов



Планирование второго шага

Рефлексия

Исполнение

Планирование первого шага

Позиционирование

Формирование общего видения

Институционализация

Знакомство

Комплектование

Нормативная модель образования команды



Поиграем?*

*Мы знаем, что вы хотите этого!
Поехали!

Снежный ком

- Группа рассаживается по кругу.
- Один из участников представляется остальным и подбирает по отношению к себе эпитет. Это **прилагательное** должно начинаться с той же буквы, что и имя, и по возможности содержать преувеличение.
Пример: магнетическая Магда, гениальный Геннадий, буйный Борис, ленивый Леша и т.д.

- Второй выступающий сначала повторяет имя и эпитет, подобранный предыдущим участником, затем добавляет собственную комбинацию. Третий повторяет оба варианта и потом представляется сам и так далее по кругу.



5 фактов о нас

- Участники разбиваются на четверки, ведущий просит каждую пару найти и записать за 3 минуты 5 фактов, которые их объединяют.

Пример: «Мы оба из Воронежа», «Мы оба любим готовить» и т.д.

- После этого пары объединяются в восьмерки, которым нужно найти 5 фактов, общих уже для всей восьмерки.
- После того как эти факты записаны, вся команда объединяется и находит 5 фактов, общих уже для всей команды.





Счет вслепую

- **Задача**: досчитать как можно до большего числа.
- Команда садится в круг. Все закрывают глаза и поочередно начинают считать вслух. Важно, чтобы следующее число называл кто-то один, если игроки высказываются одновременно, игра начинается заново.
- Договариваться о какой-либо последовательности нельзя.



Литература

1. Beer M. Organization Change and Development: A System View. Scott, Foresman & Co, Glenview, 1980
2. Белбин Р.М. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу. 3-е изд. Кивитс, 2009
3. Геллерт М., Новак К. Все о командообразовании: руководство для тренеров. М. вершина, 2006
4. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. - М., Аспект пресс. 2008
5. Чижикова Е.С., Командообразование, ТюмГНГУ, 2011
6. Электронный ресурс: <http://psycabi.net/testy/674-test-r-m-belbina-komandnye-rol-i-klassifikatsiya-rolej-v-gruppe>