

Командные роли

Лекция №1 и №2

Кузин АЮ

Тест на командные роли

- Инструкция:
- Выберите один ответ на каждый вопрос. В одном вопросе (в котором вы больше всего сомневаетесь) допускается выбор двух ответов. Поэтому, на 7 вопросов у вас будет 8 ответов.

1. Какой вклад я могу внести в работу команды

- *(a)* я хорошо оцениваю особенности ситуации и могу быстро выявить **НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**;
- *(b)* я могу хорошо работать с самыми разными людьми;
- *(c)* одно из моих достоинств — способность генерировать идеи;
- *(d)* я хорошо умею вовлекать в работу тех людей, которые могут внести в нее что-то ценное в достижение поставленных целей;
- *(e)* моя способность контролировать процесс во многом определяет мою эффективность;
- *(f)* я готов на время пожертвовать своей популярностью, если это поможет достижению хороших результатов;
- *(g)* обычно я чувствую, что может реально сработать;
- *(h)* я могу обосновать альтернативный курс действий безличного пристрастия или предубеждения.

2. Если говорить о недостатках, то мой недостаток в командной работе заключается в том, что

- (a) я не буду чувствовать себя спокойно, пока совещание не будет хорошо спланировано и проведено;
- (b) я готов терпеливо выслушивать людей, высказывающих свою, точку зрения, которой другие не уделили должного внимания;
- (c) когда группа обсуждает новые идеи, у меня есть склони много говорить;
- (d) иногда люди считают, что я авторитарен и навязываю свою волю, когда есть необходимость что-то сделать;
- (e) для меня трудно быть лидером, потому что я слишком переживаю за то, что происходит в группе,
- (f) я склонен слишком увлекаться идеями, которые приходят мне в голову, и терять нить событий;
- (g) мои коллеги склонны считать, что я слишком беспокоюсь о мелочах и возможных неудачах;
- (h) я не выношу несобранных и нецелеустремленных людей.

3. Когда я участвую в проекте с другими людьми

- *(a)* у меня есть способность влиять на людей без давления на них.
- *(h)* свойственная мне бдительность помогает избежать ошибок и оплошностей;
- *(c)* я всегда готов принять какие-то меры, чтобы совещание не стало пустой тратой времени и достигло основных целей;
- *(d)* на меня можно рассчитывать как на человека, который способен предложить что-то оригинальное;
- *(e)* я всегда готов поддержать хорошее предложение в интересах;
- *(f)* я всегда нахожусь в поиске последних идей и новых разработок;
- *(g)* моя способность здраво судить о разных вещах помогает принимать правильные решения;
- *(h)* на меня можно положиться в том, что вся необходимая работа будет выполнена должным образом.

4. Мой подход к командной работе характеризует следующее

- *(a)* я стремлюсь лучше узнать своих коллег;
- *(b)* я всегда готов поспорить с другими и отстаиваю собственное мнение, даже если нахожусь в меньшинстве;
- *(c)* я обычно могу найти веские аргументы, чтобы опровергнуть нереалистичные предложения;
- *(d)* мне кажется, у меня талант к организации выполнения работы, когда приходит время осуществлять запланированное;
- *(e)* я склонен проходить мимо очевидных решений и предлагать нечто неожиданное;
- *(f)* какую бы работу я ни выполнял, я делаю ее хорошо;
- *(g)* я стремлюсь активно использовать контакты вне группы;
- *(h)* я без колебания принимаю решение, если его необходимо принять.

5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что

- (a) мне нравится анализировать обстановку и взвешивать все возможные варианты;
- (b) мне интересно находить практические решения проблем;
- (c) мне нравится сознавать, что я способствую созданию хороших рабочих отношений в группе;
- (d) я могу оказывать значительное влияние на принятие решений;
- (e) я могу найти необходимых людей, которые могут предложить что-то новое;
- (f) я могу добиться согласия людей на проведение нужного курса действий;
- (g) я чувствую, что в группе могу полностью сосредоточиться на выполнении поставленной задачи;
- (h) мне нравится, когда я нахожу то, что открывает новые горизонты, новые перспективы.

6. Если передо мной неожиданно ставится трудная задача, требующая работы в условиях дефицита времени

- *(a)* мне часто хочется уединиться, чтобы подумать, что делать до того, как начать действовать;
- *(b)* я готов работать с любым человеком, который проявляет конструктивный подход к делу;
- *(c)* я всегда стараюсь установить, какой вклад в работу могут внести другие члены команды;
- *(d)* врожденное чувство времени помогает мне обеспечить соблюдение установленных графиков работ;
- *(e)* я всегда сохраняю хладнокровие и способность трезво осмысливать ситуацию;
- *(f)* я всегда следую поставленной цели, несмотря ни на какое давление;
- *(g)* я был бы готов взять на себя роль лидера, если бы почувствовал, что группа никак не продвигается к намеченной цели;
- *(h)* я готов организовать групповую дискуссию, чтобы стимулировать новые идеи и сдвинуть процесс совместной работы с мертвой точки.

7. Как я реагирую на проблемы, с которыми сталкиваюсь во время работы в группе

- (a) я прямо высказываю свое недовольствие тем, кто мешает ходу совместной работы;
- (b) окружающие иногда критикуют меня за то, что у меня слишком аналитический склад ума и недостаточно развита интуиция;
- (c) мое стремление выполнять порученное дело максимально тщательно и добросовестно иногда может замедлить ход работы;
- (d) мне обычно быстро все надоедает, и коллегам приходится стимулировать меня к дальнейшему участию в совместной работе;
- (e) мне трудно начать работу до тех пор, пока не ясны цели;
- (f) мне иногда трудно разбираться в трудных вопросах, которые у меня возникают в процессе выполнения работы;
- (g) мне бывает неудобно требовать от других выполнения тех задач, которые я не могу решить сам;
- (h) я не склонен высказывать свои соображения в ходе групповых обсуждений, когда понимаю, что они могут быть встречены в штыки.
- Впишите в ячейки, соответствующие определенному вопросу и варианту ответа, присвоенные баллы. Затем подсчитайте сумму.

Характеристики командных ролей

- НЛ-Неформальный лидер
- ФЛ-Формальный лидер
- Г-Генератор идей
- К-Критик
- П-Практик
- КИ-Командный игрок
- Р-Разведчик
- Кон-Контролер

1. Неформальный лидер (НЛ)

- Контролирует, как команда продвигается к достижению поставленных целей, наилучшим образом используя имеющиеся ресурсы; определяет сильные и слабые качества команды и обеспечивает наилучшее использование потенциала каждого члена команды.
- Разъясняет цели и задачи группы.
- Отбирает проблемы, по которым необходимо принимать решения, и определяет очередность их решения.
- Помогает определить роли, обязанности и границы обязанностей внутри группы.
- Обобщает все мнения и достижения группы и представляет решения, принимаемые ею.
- *Сильные стороны* — способность завоевывать уважение и вызывать энтузиазм, легко общаться с другими, наличие чувства времени, уравновешенность.
- *Допустимые слабые стороны* — невысокий уровень развития творческих или интеллектуальных способностей.

2. Формальный лидер (ФЛ)

- Организует работу команды, направляет внимание на постановку целей и приоритетов, придает направленность и форму групповым дискуссиям, а также законченность результатам деятельности группы.
- Участвует в распределении ролей,
- разграничивает функции членов команды, определяет их обязанности, ставит задачи и цели.
- Находит или пытается найти оптимальную форму проведения групповых дискуссий (обсуждения, совещания и т. п.).
- Направляет группу на достижение соглашения по проводимой политике и действиям и на принятие решений
- *Сильные стороны* — умение вести за собой и уверенность в себе.
- *Допустимые слабые стороны* — нетерпимость к нечетко сформулированным идеям и предложениям и к людям, не имеющим собственного мнения или ясной позиции.
- **Примечание:** при распределении ролей в группе роли Формального лидера и Неформального лидера рассматриваются как альтернативные.

3. Генератор идей (Г)

- Выдвигает новые идеи и стратегии, уделяя особое внимание общим вопросам, и осуществляет поиск возможных ошибок при решении проблем, с которыми» сталкивается группа.
- Делает критические замечания, что может оказаться полезным, если приводит к новым предложениям.
- Предлагает по-новому взглянуть на уже согласованные действия.
- *Сильные стороны* — независимость в суждении, высокий интеллект, богатое воображение.
- *Допустимые слабые стороны* — недостает практичности склонность к "витанию в облаках" или недостаточная конкретность в суждениях, а также низкая способность к установлению доверительных отношений с другими людьми.

4. Критик (К)

- Анализирует проблемы и ситуации. Настроен на выявление слабых сторон сделанных предложений или таких аспектов обсуждаемой проблемы или наличной ситуации, которые не получили должного отражения в ходе группового обсуждения.
- Интерпретирует сложный письменный материал разъясняет неясности для других членов команды.
- Оценивает суждения и вклад каждого члена команды.
- *Сильные стороны* — невозмутимость, способность критически мыслить, включая способность предвидеть последствия предложений, объективность.
- *Допустимые слабые стороны* — стремление к критике, недостаточно развитая способность к сопереживанию, к тому, чтобы учесть или извинить те или иные человеческие слабости, мешающие работе команды.

5. Практик (П)

- Превращает идеи и планы в практические рабочие процедуры.
- Настойчиво и результативно работает для практической реализации, доведения до конкретного результата согласованных планов.
- Превращает идеи и разговоры в практические дела.
- Определяет, какие из предлагаемых проектов осуществимы. "Просеивает" предложения, с тем, чтобы они соответствовали согласованным планам и принятым системам.
- *Сильные стороны* — самоконтроль и внутренняя дисциплина в сочетании с реализмом и практическим здравым смыслом.
- *Допустимые слабые стороны* — недостаточная гибкость и невосприимчивость к новым идеям, которые еще не прошли испытания временем.

6. Командный игрок (КИ)

- Поощряет членов команды к проявлению их сильных качеств, улучшает общение между членами команды и предпринимает конкретные шаги для укрепления командного духа.
- Оказывает психологическую поддержку и помощь другим членам команды.
- Развивает или распространяет идеи и предложения, высказанные другими.
- Вовлекает пассивных членов команды в процесс совместной работы, вдохновляет других на работу.
- *Сильные стороны* — способность добиться взаимопонимания с членами команды, гибкость, популярность и умение слушать других.
- *Допустимые слабые стороны* — недостаточные решительности; твердость, нежелание вступать в трения и противостояние с другими членами команды.

7. Разведчик (R)

- Исследует и докладывает группе о тех идеях событиях и ресурсах, которые имеются за пределами группы; ищет внешние контакты, полезные команде, и проводит все необходимые переговоры.
- Внедряет идеи и разработки, высказанные» сделанные вне команды.
- *Сильные стороны* — сильный, пытливый характер, готовность видеть в каждом новом деле, проекте новые возможности.
- *Допустимые слабые стороны* — чрезмерный энтузиазм и отсутствие четкого плана дальнейших действий.

8. Контролер (Кон)

- Обеспечивает необходимые условия, для того, чтобы команда была максимально застрахована от ошибок как из-за неправильного выбора необходимых действий, так и по причине бездействия; активно ведет поиск сторон работы, требующих повышенного внимания, поддерживает в команде чувство постоянной готовности к действиям.
- Подчеркивает необходимость завершения работы над поставленной задачей, действует согласно установленным целям и графикам, всегда побуждает других с рвением относиться к работе.
- Ищет ошибки, промахи и просчеты.
- *Сильные стороны* — способность сочетать озабоченность поддержанием существующего порядка с целеустремленностью и высокой организованностью при движении к намеченной цели. Сильными личностными чертами являются самоконтроль и сила характера.
- Допустимые *слабые стороны* — нетерпимость к тем, кто неряшлив, несобран и плохо организован при выполнении работы.

Вопросы?