

ЦНПМ

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Психологические составляющие работы в команде

Кондрашова Надежда Сергеевна,
педагог-психолог

Команда

- небольшое количество человек (6-10);
- общие цели и ценности;
- ответственность за конечный результат;
- чувство принадлежности и партнеров к данной группе.





Брюс Уэйн Такман

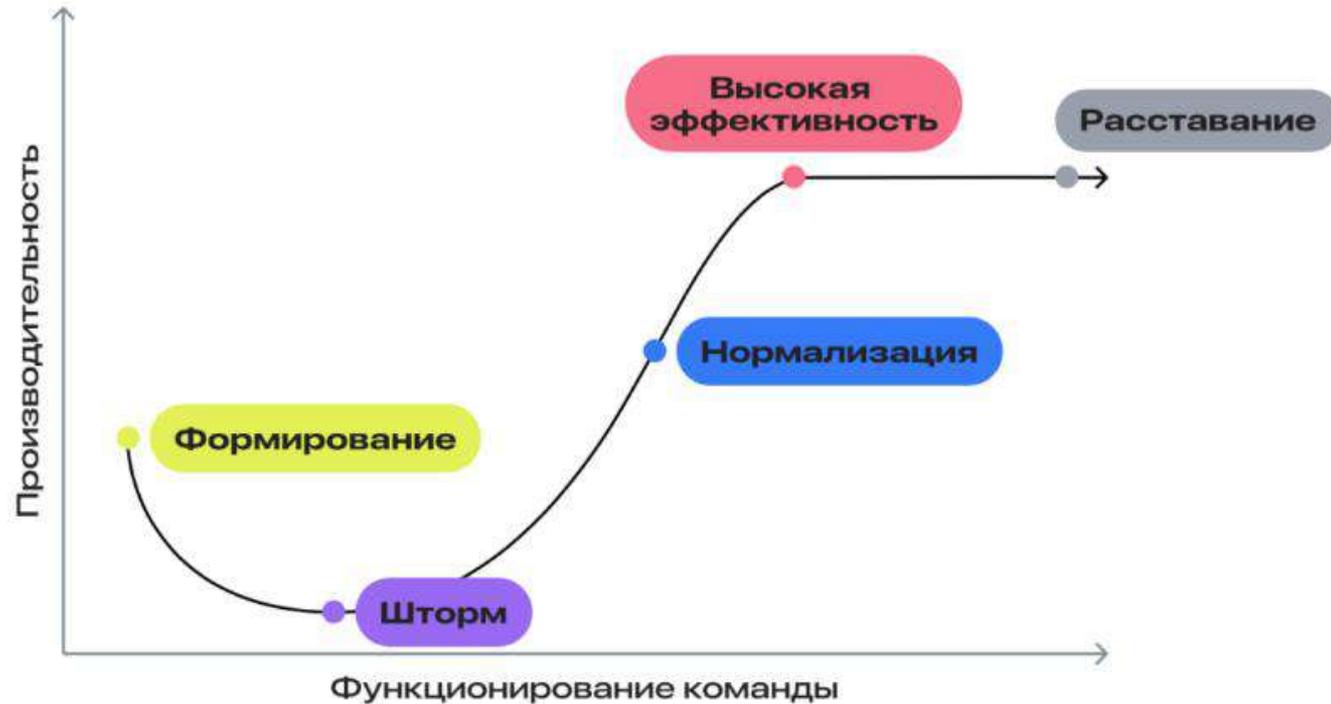
американский исследователь-психолог, который проводил свои исследования в области теории групповой динамики

Американский психолог Брюс Такман изучал поведение экипажей подводных лодок в условиях длительного автономного плавания. Ученый заметил, что все они проходят примерно одинаковый путь развития.

Так родилась командная «Модель Такмана».



Модель Такмана



Особенности этапа

Участники внутри команды начинают присматриваться друг к другу, находятся в ожидании и неопределенности. Все стараяются зарекомендовать себя с лучшей стороны, не вступать в споры, чтобы продвигаться вперед наибольшими шагами. Результативность растет.

Действия руководителя

- определить общие цели
- задать верную мотивацию
- отметить ценность каждого члена команды



Особенности этапа

Начинается своего рода перетягивание каната: возрастает конкуренция внутри команды, растет напряжение. Работники начинают сомневаться в правильности выбранного курса и в руководстве. Каждый раздражающий момент вылезает наружу и превращается в конфликт.

Шторм — самый опасный момент в жизни команды. Накопление негатива может привести к взрыву, после которого команду не получится собрать заново.

Действия руководителя

- вовремя выявлять и сглаживать разногласия
- задать верную мотивацию
- дать команде осознать, что «шторм» — это нормальный переходный этап



Особенности этапа

Если команда дошла до этого этапа, самое опасное позади. Но это только потенциальная команда. Конфликты переходят в конструктив, люди самостоятельно ищут и находят консенсус.

Начинает проявляться командный дух, местоимение “мы” звучит чаще, чем “я”. Создаётся ощущение целостности команды.

Действия руководителя

- фиксировать успехи и проводить анализ эффективности
- отмечать маленькие победы, чтобы поднять боевой дух
- больше делегировать
- переходить от решения проблем к экспериментам и новым практикам



Особенности этапа

Команда с общими целями, ответственностью, способная к самоорганизации и плодотворной работе. Начинает наблюдаться синергетический эффект, при котором результат команды сильно выше, чем результат каждого её члена по отдельности ($1 + 1 = 3$).

Среди сотрудников устоялись тесные отношения, многие вопросы решаются на лету за счет того, что люди понимают друг друга с полуслова.

Действия руководителя

- поддерживать мотивацию сотрудников
- давать как можно больше задач на вырост, повышать амбиции
- минимально включаться в процессы, предоставляя максимальную свободу для творчества и принятия решений



Особенности этапа

Эта фаза наступает для любой команды.

Нужно отрефлексировать весь пройденный путь: вспомнить победы, промахи, совершенные ошибки и самые яркие моменты совместной работы. Завершение работы может стать кризисом для членов команды.

Действия руководителя

- поблагодарить сотрудников при подведении итогов – грамоты, призы, награды.
- подчеркните вклад каждого в общее дело
- включать сотрудников в работу в новой команде. Тогда на пик производительности новая команда выйдет гораздо быстрее.



5 секретов успешной команды

- Психологическая безопасность
- Надежность
- Структура и четкость
- Осмысленность
- Воздействие



Что такое эффективная команда?



Кого можно взять в команду?

ЦНППМ

А	3
Б	0
В	6

До 25	не командный игрок, самодостаточен, но не активен
25-40	может работать в команде, но не гибок и принципиален
40 и более	контактный, дружелюбный, легкий в общении человек, командный игрок

Идеальная команда – это...



Рэймонд Мередит Белбин - доктор психологических наук, советник ООН, консультант по командной работе

А) команда профессионалов с большим опытом

Б) команда однородных сотрудников

В) команда взаимодополняющих людей



Команда «звезд»

Однородные команды

плохая управляемость

не хватает креативности и новаторских решений из-за схожих точек зрения

поиски недостатков во мнении коллег по команде

одинаковые слабости у всех членов команды

трудность в принятии решений

трудность в принятии решений

фокус концентрируется на соперничестве внутри, а не на командном результате

поиск виноватых в проблемах и неудачах



Взаимодополняющая команда

- ❑ Разнообразиие стилей и подходов
- ❑ Уравновешивание тенденций
- ❑ Взаимобогащение в работе
- ❑ Каждый участник команды выполняет по крайней мере одну функцию и удовлетворительно справляется с прочими



Выводы

1. Команда в своем развитии проходит 5 закономерных стадий.
2. Команда не должна состоять только из «звездных» сотрудников. У каждого должна быть своя роль и сформулированы правила взаимодействия.
3. Лидер должен выполнять роль интегратора, учитывать мнение всех членов команды и принимать взвешенные решения.
4. Идеальная команда – правильная комбинация ролей, умноженная на желание членов команды добиться результата.





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Наши контакты:

г. Тула, ул. Дзержинского/Советская, д. 15-17/73

Телефон: +7 (4872) 30-48-57

Электронная почта: cnppm_tula@tularegion.org

Официальный сайт: <https://cnppm71.ru>



Телеграм-канал:

<https://t.me/cnppmtula>

ВКОНТАКТЕ:

<https://vk.com/cnppmtula71>

