

Инструментарий для организации командной деятельности специалистов

Подготовила:
социальный педагог отдела СППКиР
Старикова Маргарита Анатольевна;
Педагог-психолог отдела СППКиР
Олейник Василина Николаевна

Иркутск, 2021 г.



СПОСОБЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ

Форма для диагностики условий формирования команды

	Баллы	Факторы	Баллы	
Неопределенность целей, несогласие членов коллектива с целями		Цели		Ясность целей для всего коллектива, их делимость всеми членами коллектива
Безразличие, безучастность		Участие в решении стоящих перед коллективом задач		Активное участие в решении задач
Недоверие, закрытость, боязнь критики		Доверие		Доверие, свободное выражение эмоций
Игнорирование или утаивание конфликтных ситуаций		Конфликтность		Признание и открытое обсуждение конфликтных ситуаций
Преследование личных целей, несогласных игнорируют		Принятие решений		Понимание точек зрения других, совместное принятие решений
Зависимость группы от одного члена		Лидерство		Разделяющее, совместное лидерство
Строгое распределение ролей		Ролевая структура в коллективе		Гибкая структура, ротация ролей
Ригидность, стереотипность		Творчество		Пластичность, спонтанность, инновации
Игнорирование друг друга, коммуникация осуществляется через ли дера		Коммуникация		Поощряется открытая, направленная на понимание ситуации коммуникация

Личностные и профессиональные качества претендентов оцениваются следующими тестами:

- «Определение деловых ролей членов организации»;
- «Исследование предпочтений в командной работе»;
- «Оценка уровня творческого потенциала».
- «Восприятие индивидом группы».

Тест «определение деловых ролей членов организации»

- Позволяет оценить потенциал каждого претендента для участия в команде на выполнение той или иной роли в совместной деятельности.
- При подсчете результата по преобладанию баллов можно оценить потенциальную возможность того или иного человека исполнять роли лидера, реализатора, генератора идей, критика, организатора, снабженца, «души коллектива», контролера.

Тест «Исследование предпочтений в командной работе»

- Выполнение теста позволяет не только диагностировать командную роль, максимально соответствующую индивидуальным особенностям претендентов, но и способствует актуализации потребности работы в команде.

Тест «оценка уровня творческого потенциала личности»

- Данный тест - это самооценка личностных качеств по 10-балльной шкале. Задачей претендентов на место в команде является самостоятельное определение уровня сформированности качеств, обеспечивающих творческий потенциал.
- По результатам можно определить тип творческой личности: целеустремленный, эвристичный, решительный, гибкий, требовательный, независимый, энергичный, авторитарный, оптимист, практик, принципиальный, коммуникабельный, лидер, новатор, конкурентоспособный, интеллигентный, революционер, реформатор.

Тест «Восприятие индивидом группы»

- Позволяет оценить особенности индивидуального восприятия каждым предполагаемым членом команды совместной работы со своими коллегами.
- В зависимости от роли группы в индивидуальной деятельности возможны три типа восприятия индивидом группы: индивидуалистический, прагматический, коллективистский.

Тест «Восприятие индивидом группы»

Тест содержит 14 суждений, предполагающих возможность альтернативного выбора их продолжения.

- **Цель:** определить как Вы воспринимаете группу, в которой работаете.
- **Задание:** отметить вариант, наиболее выражающий Вашу точку зрения.

Тест «Восприятие индивидом группы»

1. Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто:

- а) знает больше, чем я;
- б) все вопросы стремится решать сообща;
- в) не отвлекает внимания.

2. Лучшими преподавателями являются те, которые:

- а) имеют индивидуальный подход;
- б) создают условия для помощи со стороны других;
- в) создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказываться.

3. Я рад, когда мои коллеги:

- а) знают больше, чем я, и могут мне помочь;
- б) умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов;
- в) помогают другим, когда представится случай.

Тест «Восприятие индивидом группы»

4. Больше всего мне не нравится, когда в группе:

- а) некому помогать;
- б) мне мешают при выполнении задачи;
- в) остальные слабее подготовлены, чем я.

5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:

- а) я могу получить помощь и поддержку со стороны других;
- б) мои усилия достаточно вознаграждены;
- в) есть возможность проявить инициативу, полезную для всех.

6. Мне нравятся коллективы, в которых:

- а) каждый заинтересован в улучшении результатов всех;
- б) каждый занят своим делом и не мешает другим;
- в) каждый человек может использовать других для решения своих задач.

Тест «Восприятие индивидом группы»

7. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:

- а) создают дух соперничества между учащимися;
- б) не уделяют им достаточного внимания;
- в) не создают условий для того, чтобы группа помогала своим студентам.

8. Больше всего удовлетворения в жизни дает:

- а) возможность работы, когда тебе никто не мешает;
- б) возможность получения новой информации от других людей;
- в) возможность сделать полезное другим людям.

9. Основная роль школы (университета) должна заключаться:

- а) в воспитании людей с развитым чувством долга перед другими;
- б) в подготовке приспособленных к самостоятельной жизни людей;
- в) в подготовке людей, умеющих извлекать помощь от общения с другими людьми.

Тест «Восприятие индивидом группы»

10. Если перед группой стоит какая-то проблема, то я:

- а) предпочитаю, чтобы другие решили эту проблему;
- б) предпочитаю работать самостоятельно, не полагаясь на других;
- в) стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.

11. Лучше всего я бы учился, если бы преподаватель:

- а) имел ко мне индивидуальный подход;
- б) создавал условия для оказания мне помощи со стороны других;
- в) поощрял инициативу учащихся, направленную на достижение общего успеха.

12. Нет ничего хуже того случая, когда:

- а) ты не в состоянии самостоятельно добиться успеха;
- б) чувствуешь себя ненужным в группе;
- в) тебе не помогают окружающие.

Тест «Восприятие индивидом группы»

13. Больше всего я ценю:

- а) личный успех, в котором есть доля заслуг и моих друзей;
- б) общий успех, в котором есть и моя заслуга;
- в) успех, достигнутый ценой собственных усилий.

14. Я хотел бы:

- а) работать в коллективе, в котором применяются основные прием и методы совместной работы;
- б) работать индивидуально с преподавателем;
- в) работать со сведущими в данной области людьми.

Тест «Восприятие индивидом группы»

Подведение итогов

- Индивидуалистический тип - **И**,
- прагматический — **П**,
- коллективистский — **К**.

Результат записывается в виде выражения:

ЛИ + МП + НК,

где **L** — количество баллов, полученное испытуемым по индивидуалистическому типу восприятия,

M — прагматическому,

N — коллективистскому.

Например: **4И + 6П + 4К.**


Тест «Восприятие индивидом группы»

Ключ для обработки анкеты

Тип восприятия индивидом группы		
индивидуалистический	коллективистический	прагматический
1В	1Б	1А
2А	2В	2Б
3Б	3В	3А
4Б	4А	4В
5Б	5В	5А
6Б	6А	6В
7Б	7А	7В
8А	8В	8Б
9Б	9А	9В
10Б	10В	10А
11А	11В	11Б
12А	12Б	12В
13В	13Б	13А
14Б	14А	14В

Интерпретация типов восприятия

1. **Индивидуалистический тип.** Индивид воспринимает группу как помеху своей деятельности или относится к ней нейтрально. Группа не представляет самостоятельной ценности для индивида. Это проявляется в уклонении от совместных форм деятельности.
2. **Прагматический тип.** Индивид воспринимает группу как средство, способствующее достижению тех или иных индивидуальных целей. Группа воспринимается с точки зрения ее «полезности» для индивида. Отдается предпочтение более компетентным членам группы, способным оказать помощь, взять на себя решение сложной проблемы или послужить источником необходимой информации.
3. **Коллективистический тип.** Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность. На первом месте для него выступают проблемы группы и отдельных ее членов, наблюдается заинтересованность в успехах группы, стремление внести свой вклад в групповую деятельность.



**ПРИЕМЫ АКТУАЛИЗАЦИИ
ПОТРЕБНОСТИ РАБОТЫ В
КОМАНДЕ**

Интервью и анкеты

- 1. Охарактеризуйте ситуацию в вашей организации, как она видится вам сегодня. Что вас устраивает, что нет? Каковы основные проблемы, с вашей точки зрения?
- 2. Как вы считаете, нужен ли тренинг создания эффективной команды? Зачем?
- 3. Какой результат вы бы считали удовлетворительным для вашей организации?
- 4. Чего вы ждете от тренинга лично для себя?
- 5. Как, по вашему мнению, будет организован тренинг?
- 6. Комфортно ли вы себя чувствуете в данном составе команды?

Интервью и анкеты

- 1. Продолжите: команда — это...
- 2. Зачем вашей школе нужна эффективная команда?
- 3. Какой результат тренинга создания эффективной команды вы считаете хорошим?
- 4. Отметьте преимущества командной работы, важные для вашего педагогического коллектива:
 - возможность всестороннего анализа проблем и определения лучшего решения;
 - внутренняя уверенность, защищенность, эмоциональная поддержка;
 - чувство принадлежности к организации;
 - возможность профессионального и личностного роста;
 - другое.

Интервью и анкеты


- 5. Определите недостатки командной работы, которые могут проявиться в вашем коллективе:
 - необходимость выбора одного решения из множества вариантов;
 - затратность по времени;
 - распределение ответственности;
 - дополнительная нагрузка на членов команды;
 - другое.
- 6. Чем должен заниматься лидер в команде:
 - руководить процессом принятия решений;
 - организовывать работу: устанавливать сроки, контролировать исполнение;
 - налаживать взаимодействие между членами команды;
 - регулировать конфликты;
 - мотивировать команду;
 - другое.

Актуализация потребности работы в команде должна завершиться четкой формулировкой цели


- записать первую подходящую формулировку цели,
- определить показатели того, что цель достигнута,
- скорректировать при необходимости цель,
- повторять шаги 1–3 до тех пор, пока формулировка цели не будет максимально понятной.

Определяя для себя посильные задачи как шаги в достижении цели, члены команды отвечают на вопросы:

- какими умениями и навыками необходимо обладать для успешной работы в команде;
- какими умениями и навыками из этого перечня я уже обладаю;
- что у меня не получается;
- какие умения и навыки мне необходимо в себе развивать?

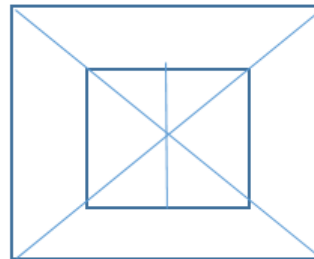


**УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ
АДАПТАЦИИ К НОВЫМ
УСЛОВИЯМ РАБОТЫ**

- 
- Основная задача этих упражнений — помочь педагогам приспособиться к новым условиям работы — разделению ответственности, обсуждению текущей работы с коллегами, совместному планированию и т.д.


Определение общих целей командной работы

- Педагоги получают установку: «Вы можете эффективно сотрудничать лишь в том случае, если стремитесь к общим целям. Одновременно не вызывает сомнения, что каждый из вас преследует и личные цели.
- Затем команде предлагается лист, расчерченный следующим образом:



Заполнение плана

- В левой половине центрального квадрата фиксируются общие цели группы, принятые всеми участниками.
- Если же не удастся прийти к единому мнению, то вызывающие сомнения цели формулируются в виде вопросов и вписываются в правую половину квадрата.
- Когда это сделано, каждый из участников команды выбирает одну из трапеций и записывает в ней свои личные цели, которые он стремился достигнуть, участвуя в совместной деятельности.



**ПРИЕМЫ НАПРАВЛЕННЫЕ НА
ГРУППИРОВАНИЕ
ДОСТИЖЕНИЯ ОБЩЕЙ ЦЕЛИ**

- Выполнение упражнений и участие в играх, ориентированных на группирование вокруг общих ценностей, позволяет прийти к необходимому результату — появлению у членов команды уверенности, что их личный успех невозможен без успешной работы остальных, что их ждет общая участь — либо вместе выплывут, либо вместе пойдут ко дну.

- Позитивными, стимулирующими совместную деятельность установками, являются такие, как доверие между членами команды, возможность рассчитывать на помощь, стремление помогать членам своей команды, честность, ответственность за выполняемую работу, качественное исполнение своей части задания.
- Препятствуют эффективной командной работе предубеждения, невнимательное отношение, критиканство, заносчивость, переложение ответственности на других и др.

Упражнение «Рисуем по подсказке»

- Упражнение направлено на развитие умения четко и ясно передавать информацию и одновременно носит развлекательный характер, что позволяет сделать атмосферу более непринужденной и комфортной.
- Задание заключается в том, что игрок № 2 должен воспроизвести рисунок, находящийся у игрока № 1. При этом № 1 может только говорить, предельно точно описывая рисунок, а № 2 — только слушать и рисовать (он не должен задавать вопросы и комментировать, подглядывать в оригинал).

Анализ проблемных ситуаций

Использование различных головоломок активизирует мыслительную деятельность и учит совместному решению поставленных задач. Суть задания сводится к следующему: перед участниками ставится задача, решить которую нужно всем вместе.

«Правда и ложь»

- В одной стране есть два города. В первом живут только люди, которые всегда говорят правду, в другом — только те, кто всегда лжет. Все они ходят друг к другу в гости, то есть в любом из этих двух городов можно встретить как честного человека, так и лгуна. Предположим, вы оказались в одном из этих городов. Как, задав один-единственный вопрос первому встречному, определить, в какой город вы попали — в город честных или в город лгунов?

Ответ

- Надо просто спросить любого: «А вы местный?» В городе Правда услышишь ответ да, в городе Ложь — нет.

«Кирпичики нашей команды»

- Задание заключается в том, чтобы, используя слово «команда», определить те качества, которые являются ключевыми для ее успешности.
- Само слово «команда» может рассматриваться как аббревиатура, можно использовать его и как стержневое для «кроссворда»

Способы кооперации в решении проблем и регулировании конфликтов

Рекомендации:

1. Научитесь правильно слушать;
2. Следите за тем, чтобы у вас или у другого человека не было скрытых ложных предположений или установок;
3. Старайтесь делать общение открытым;
4. Избегайте неясностей;
5. Уделяйте внимание неречевым свидетельствам того, что слова говорящего расходятся с его мыслями или чувствами.

Способы кооперации в решении проблем и регулировании конфликтов

ПАМЯТКА (Д.Джонсон)

1. Сформулировать свое желание;
2. Охарактеризовать свои чувства;
3. Объяснить и аргументировать свои чувства и желания;
4. Понять, что хочет и чувствует другой человек, а также причины, лежащие в основе его чувств и желаний;
5. Предложить не менее трех вариантов решения конфликтной ситуации и выбрать один из них, устраивающий обе конфликтующие стороны.

Приемы нормирования совместной деятельности

Сильный командный дух — это залог того, что команда справится с возможными сложностями в работе благодаря высокой мотивации и надежде на успех.

Упражнение «Картина будущего»

Содержание упражнения — составление «мозаики идей и предложений» по принципу мозгового штурма.

Условие — не критиковать идеи своих коллег, а принимать их и добавлять свои.

Приемы нормирования совместной деятельности

«Обратная связь»

«Продолжай и далее...»	«Перестань...»	«Начни в будущем»
ценят в работе	считают обременительным	пожелания

Обнаружение отклонений от намеченного процесса решения поставленной команде задачи

Определение предпочтительного варианта дальнейшего решения поставленной задачи

Анализ причин, вызвавших отклонение

Ситуационный анализ

Оценка преимуществ и рисков при наличии альтернативных вариантов развития ситуации в команде

Прогнозирование наиболее возможного дальнейшего развития ситуации





Способы рефлексии участия в командной работе

Основные вопросы, отражающие суть рефлексии:

- *Что я сделал?*
- *Зачем (почему) я это сделал?*
- *Какой опыт это мне дало?*
- *Как я смогу использовать новый опыт в дальнейшем?*



Ведение дневника

Интервью,
анкета

Варианты
проведения
рефлексии

1. Охарактеризуйте ситуацию в вашей организации, как она видится вам сегодня. Что вас устраивает, что нет.
2. Как вы считаете, нужна ли вашей организации командная работа?
3. Каков результат командной работы в вашей организации?
4. Что вы получили лично для себя?

Краткие записи по типу незаконченных предложений:

«Эта задача была для меня...»;

«У меня появились идеи, когда...»;

«Мне доставило удовольствие, что...»;
«Я не доволен тем, как я...»;

«Для меня остался открытым вопрос...» .

Благодарю за внимание!