

Уровни групповой работы «Команда»



Презентацию выполнила: Миргалиева Мелена Романовна, группа 22ИС-1
Преподаватель: Набиева Лиана Рамилевна

Для создания целостного и качественного продукта недостаточно усилий одного человека. За большей частью крупных проектов стоит целая группа людей. Но каждый человек индивидуален, у него свои мотивы и цели. Для эффективной работы коллектив нужно сплотить — сформировать команду, объединённую общей идеей и нацеленную на единый результат.

При формировании и развитии команда проходит несколько стадий. Один из самых популярных методов командной динамики был сформулирован американским психологом Брюсом Такменом. Первоначальная модель включала четыре стадии развития групповых взаимоотношений:

Этапы формирования команд



01.
Формирование

02.
Бурление

03.
Нормирование

04.
Функционирование

Этап 1. Формирование (рабочая группа)

На первом этапе формирования коллектива участники ставятся перед фактом — теперь они работают в группе. Члены коллектива:

01

Не знакомы друг с другом, поэтому ведут себя осторожно

02

оценивают участников коллектива

03

формируют первое поверхностное впечатление о будущих коллегах

На данном этапе в группе нет личных взаимосвязей, а общение имеет поверхностный характер. Каждый член коллектива старается произвести впечатление на остальных, проявить себя. Лидер — единственное звено, объединяющее всех участников. На его плечи ложится управление командой.

Этап 2. Бурление (псевдокоманда)

После этапа знакомства люди начинают раскрываться, проявляя характер, отстаивая свои идеи и в некоторой степени даже личные амбиции. В новой команде формируются круги единомышленников, а также могут возникать конфликты.

Лидеру будет сложно: ему придётся стать медиатором споров, подтвердить свою экспертность и отстоять свои полномочия руководителя.

Основные задачи лидера:



**искать точки
соприкосновения**



**искать точки
соприкосновения**



**наладить
конструктивный
обмен мнениями**

Этап 3. Нормирование (потенциальная и реальная команда)



После того как каждый показал себя и проверил лидера на прочность, люди принимают концепцию коллективной работы. Они разрабатывают собственные нормы общения, а также правила взаимодействия внутри коллектива. Члены команды проявляют большую эмпатию друг к другу, стараются вести себя более доброжелательно. Появляется командный дух и следование общим идеалам.



Этап 4. Функционирование (высокопроизводительная команда)



Когда все участники команды договорились между собой, она может начать успешно функционировать. Высокий уровень сплочённости коллектива обеспечивает готовность каждого из его участников оказывать поддержку и помощь коллегам ради скорейшего достижения общего блага.

Члены группы становятся более лояльными друг к другу, между ними зарождаются более доверительные, личные взаимоотношения. На этом этапе достигается пик продуктивности команды. Участники коллектива способны самостоятельно (без вмешательства руководителя) проявлять гибкость, подстраиваться друг под друга. Они готовы делиться профессиональными знаниями и перенимать опыт коллег.

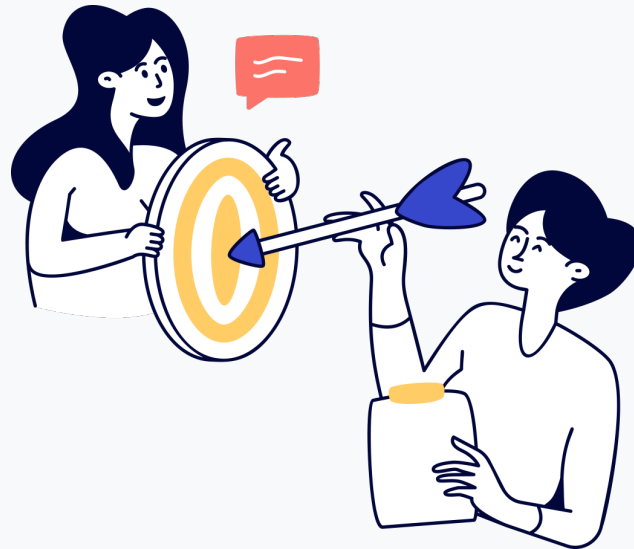


Спустя 12 лет автор пересмотрел свою работу и в соавторстве с Мэри-Энн Дженсен дополнил модель ещё одним этапом — ропуском. Но ставшая классической модель Такмена-Дженсен продолжала обрастать дополнениями.

Этап 5. Роспуск/переформирование

После достижения поставленной цели команда переходит на этап:

- роспуска — при отсутствии на горизонте новых проектов;
- переформирования — если в команду привлекаются новые участники



Завершение командной деятельности не должно происходить молниеносно. За время работы над общим проектом люди успели привязаться друг к другу. Они могут испытывать чувство тревоги и страха перед неизвестностью. Необходимо подвести итоги работы, похвалить группу за полученные результаты, отметить вклад каждого из участников. Нужно настроить людей на дальнейшую продуктивную работу — мотивировать их на новые достижения.

**Спасибо за
просмотр !**