

Робота в команді



ТОВАРИСТВО ЧЕРВОНОГО ХРЕСТА УКРАЇНИ

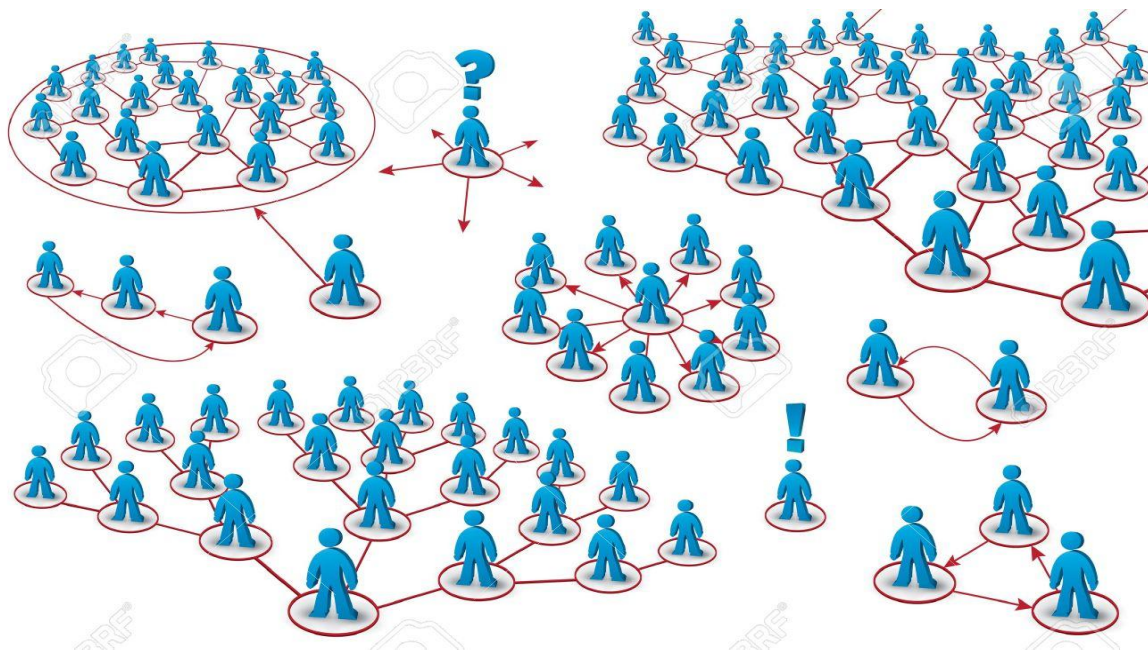
Повірте, що зможете, і пів шляху вже
пройдено. Теодор Рузвельт
(Theodore Roosevelt)



ТОВАРИСТВО ЧЕРВОНОГО ХРЕСТА УКРАЇНИ

Група

це сукупність людей, які виділяються із соціуму завдяки наявності певних ознак (спільна професія, уподобання, погляди).



Команда

це група індивідів, людей-однодумців, що для досягнення певної мети координують свої взаємодії, трудові й інтелектуальні зусилля.



Запитання

- У чому різниця між групою і командою?



Відмінність групи від команди?

Група:

- Кожен учасник переслідує свою ціль
- Учасники групи незалежні один від одного у своїй роботі
- Особиста відповідальність
- Зустрічі для обміну інформацією та думками
- Отримання індивідуального результату
- Подолання особистих труднощів

Команда:

- Загальна ціль, заради якої учасники можуть пожертвувати деякими своїми особистими інтересами
- Існування взаємної залежності членів команди
- Особиста та взаїмна залежність. Зустрічі для спільного планування, прийняття рішень
- Подолання труднощів, які зустрічаються на шляху до цілі команди



Три складові ефективної команди

- Чітко поставлена спільна мета
- Спільне прийняття і виконання рішень
- Ефективна взаємодія (регулярний обмін інформацією, взаємодопомога)



Роль лідера у створенні ефективної команди



- Проявлять інтузіазм та оптимізм (це заразно!)
- Створити у членів групи відчуття важливості і терміновості досягнення мети
- Визначити і чітко підтримувати правила групи
- Інформувати усіх членів групи
- Забезпечувати, щоб члени групи проводили багато часу разом (особливо на початкових етапах)
- Робота над конфліктами
- Акцентувати увагу на позитивних досягненнях



Ознаки ефективної команди:

- Члени команди добре знають сильні сторони та цінності один одного, довіряють **один одному** і виконують свої обов'язки
- Здатні вчитись на власних помилках
- Розуміють важливість командної роботи і її синергитичний ефект (команда - це більше, ніж сума індивідуальностей) $1+1=3$ та більше
- Члени команди регулярно обмінюються інформацією
- Здатні швидко реагувати на зміну ситуації
- Разом приймають рішення



Завдання

- У маленьких групах використовуючи підручні матеріали, створіть найкращу у світі **МИШЛОВКУ** і поясніть принцип її дії

Час: 10 хвилин



Життєвий цикл групи

- *Формування;*
- *Внутрішні конфлікти;*
- *Нормалізація;*
- *Робоча стадія;*
- *Реорганізація;*
- *Розформування.*



Формування групи



- На даній стадії учасники ще не одне ціле, а клуб індивідуальностей, кожен із своєю задачою, цінностями, баченням ситуації і відсутністю досвіду спільної роботи (взаємодії) у даній групі
- Знайомство, перше враження, закладаємо довіру
- Формуються спільні цінності та цілі
- Група відчуває себе, як одне ціле
- Виникають правила групи
- Виникає лідер



Внутрішні конфлікти



- Характеризується підвищеним рівнем конфліктності, викликаний різними характерами, підходами, уявленнями, стилями та методах рішення проблем .
- У результаті конфлікту як щойно ухвалені правила так і лідера у групі можуть переглянути та змінити
- Члени команди мають розуміти та враховувати потреби та інтереси своїх колег
- Відбувається кінцеве «розподілення» ролей у групі



Ролі у групі

Ролі орієнтовані на вирішення задач:

- Організатор
- Генератор ідей
- Виконавець (робочий коник)
- Енерджайзер
- Експерт/спецеаліст
- Критик
- Аналітик
- Вболівальник за спільну справк

Ролі орієнтовані на взаємовідносини:

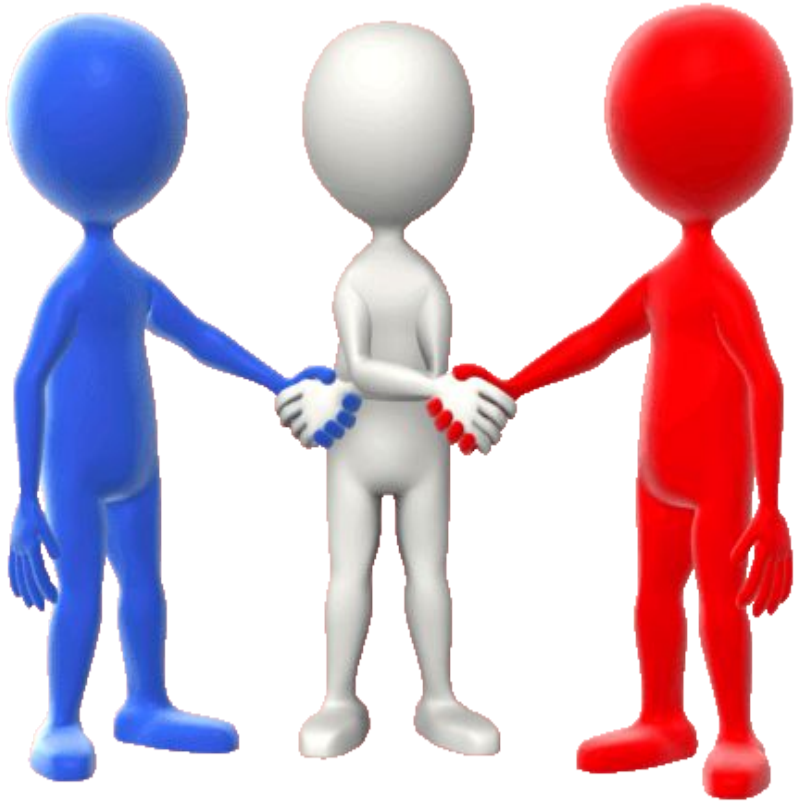
- Хранитель норм групи
- Модератор (ведучий)
- «Муза»
- Миротворець
- Голос групи

Деструктивні ролі:

- Домінуючий
- Вимагаючий визнання
- Руйнатор
- Глядач
- Блазень



Нормалізація



- Період примирення, погодження
- Реальні цілі, норми, правила



Робоча стадія



- Характеризується продуктивною роботою і максимальним розкриттям членів групи, співпраця з акцентом на задачу і прямі діалоги.
- Кожен виконує свою роль, при цьому ролі прийняті раніше, можуть змінюватись залежно від ситуації
- Виникають нові ідеї по методам досягнення цілі
- Можливі негативні сторони: ізоляція, перенавантаження, нудьга, вигорання.



Реорганізація

Відбувається у випадку змін:

- Склад групи
- Цілі
- Зміна лідера



Розформування

- Відбувається, коли ціль не досягнена, а нова не поставлена



Найбільш популярною моделлю в типологічному підході є модель Д. У. Кейрси, заснована на ідеях К. Г. Юнга і концепції Майерс-Бріггс.

Ядром цієї моделі є чотири психотипи:

- ***NT*** -стратегі
- ***NF*** -дипломати
- ***SJ*** -логіки
- ***P*** -тактики



Підбивання підсумків роботи у групі



ТОВАРИСТВО ЧЕРВОНОГО ХРЕСТА УКРАЇНИ

Конфлікт – це різні погляди між індивідами

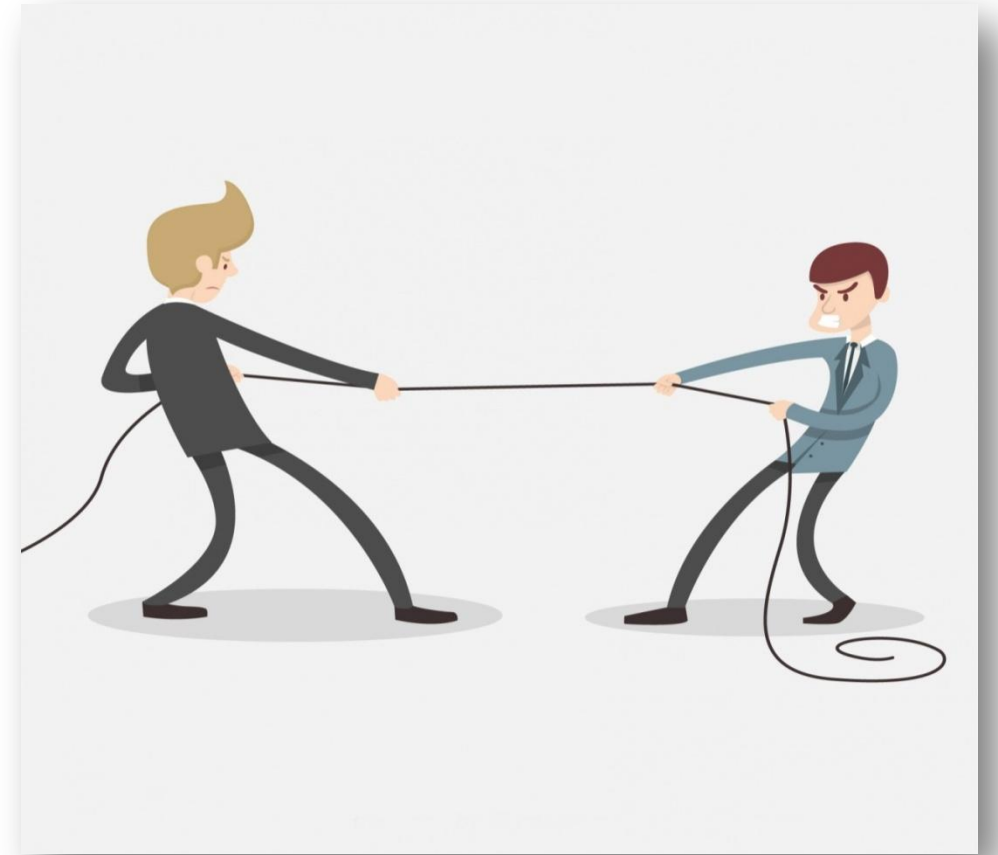


- ✓ Несе деструктивний та негативний характер, але може бути корисним для об'єднання групи (вихід із кризи), пошук нових шляхів вирішення задачі.



Типи конфліктів

- Організаційні
- Виробничі
- Міжособні



Проявлення конфліктів

*Підвищення голосу,
жестикуляція, зміна
виразу обличчя,
ворожа поза*

*Ігнорування, бойкот,
гра у мовчанку*

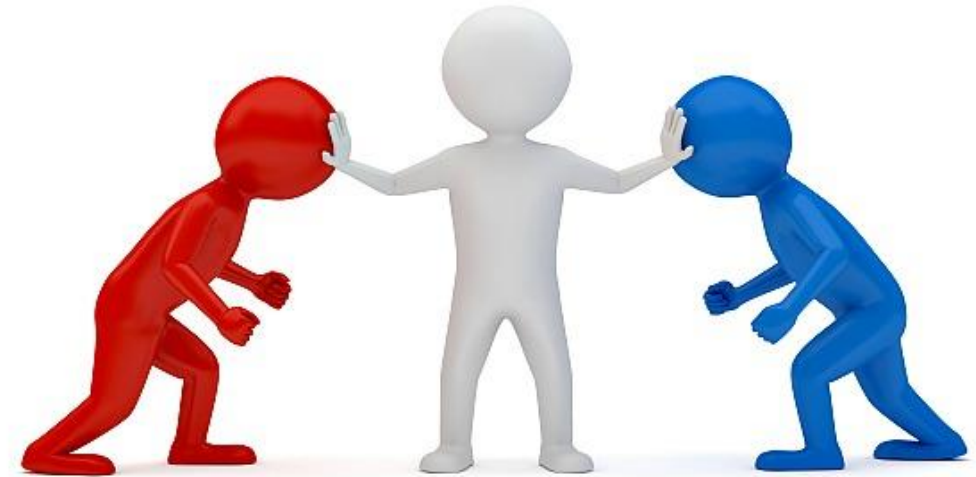
*Створення «опозиції» і
вираження протесту з
будь-якого приводу
(все одно що - але ми! –
проти)*



Рішення конфліктів

**Найкращий спосіб уникнення конфлікту -
уникнути його:**

- Перевести розмова на іншу тему
- Розповісти анекдот
- Уникнення агресії



Рішення конфліктів

Позитивна дискусія:

- Уникайте фразу: «Я згодний з тобою, АЛЕ...».

Вона чітко демонструє, що ви не приймаєте точку зору опонента і вважаєте її помилковою

- Замість цього можна використати фразу
«Я поважаю Вашу думку і ...»
«Я згоден з Вами і...»



Рішення конфліктів

Досягнення консенсуса:

- Це погодження, за якого його учасники хоча і не у всьому згодні з рішенням групи, але більше не проти нього
- Лозунг консенсуса: « Може я і не з усім згодний, але я можу з цим жити!»
- Основа консенсуса – розуміння аргументації, яка в основі прийняття рішення



Рішення конфліктів

Конструктивний діалог:

- Аргументоване оговорення проблеми з усіма «ЗА» та «ПРОТИ», для спільного рішення проблеми, яке буде влаштовувати усі сторони конфлікту.



Рішення конфліктів

Деструктивні методи:

- Обвинувачення
- Погрози
- Насмішки, іронія
- Ультиматуми
- Обговорення «за спиною»
- Позиція «я завжди правий» і «сам дурак»
- Ігнорування



Невербальні засоби комунікації – комплекс способів передачі інформації, що не передбачають використання мови

Більшість невербальних засобів не усвідомлюються людьми, а їх контроль потребує спеціальних навиків

До невербальних засобів комунікації належать:

- ❖ Кольори
- ❖ Запахи
- ❖ Простір
- ❖ Час
- ❖ Міміка
- ❖ Парамовленнєві характеристики (тон, темп мовлення)
- ❖ Жестикуляція та пози





Візуал

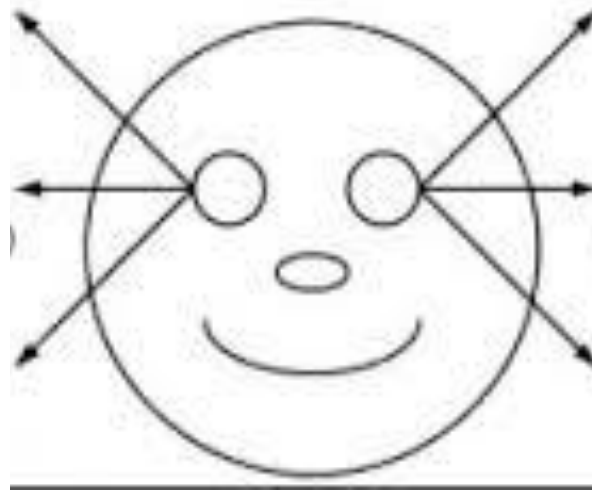
Аудіал

Кінестетик

Візуал (нове)

Аудіал (нове)

Кінестетик (нове)



Візуал (знайоме)

**Аудіал
(знайоме)**

Кінестетик (знайоме)





Ригідний тип

Гнучкий тип

Середній тип



ТОВАРИСТВО ЧЕРВОНОГО ХРЕСТА УКРАЇНИ

Особистий простір людини

- Інтимна зона (15-46 см)
- Особиста зона (46 см-1.2 м)
- Соціальна зона (1.2 – 3.6 м)
- Суспільна зона (понад (3.6 м)

! Ділові зустрічі та переговори відбуваються на рівні особистої зони комфорту

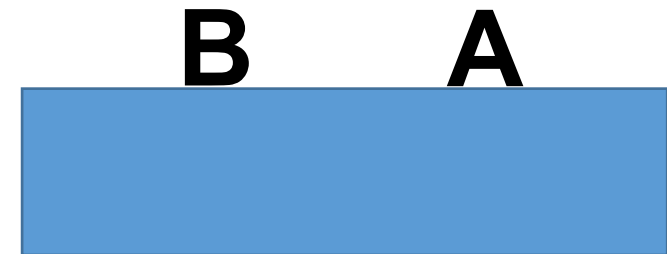


Способи розміщення співрозмовників під час переговорів за столом та їх вплив на результат комунікативної взаємодії

1. Кутове розташування



2. Позиція ділової взаємодії



3. Конкурентно-оборонна позиція



Жестикуляція та пози як особливий тип невербальної комунікації

- Пози та жести, що вказують на щирість намірів опонента та сприйняття аргументації пропонента.
- Пози та жести, що вказують на оборонну стратегію поведінки та небажання подальшого продовження суперечки
- Жести, що вказують на хвилювання
- Жести, що вказують на агресію
- Критичні пози та жести

Пози та жести, що вказують на щирість намірів
опонента, відкритість до дискусії



Відкриті
долоні

«Сердечний
жест»



Пози та жести, що вказують на оборонний характер поведінки чи несприйняття аргументів опонента



**Схрещені руки чи/та
НОГИ**

- ! Однак пози, при яких ноги утворюють цифру «4», вказують на самовпевненість опонента, його невимушеність і навіть зверхність у розмові.

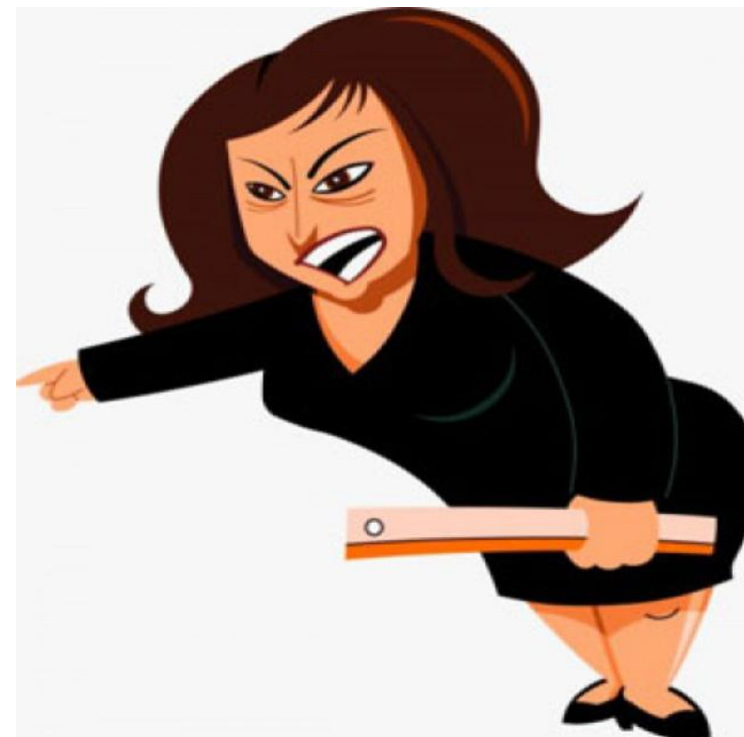


Жести, що вказують на хвилювання



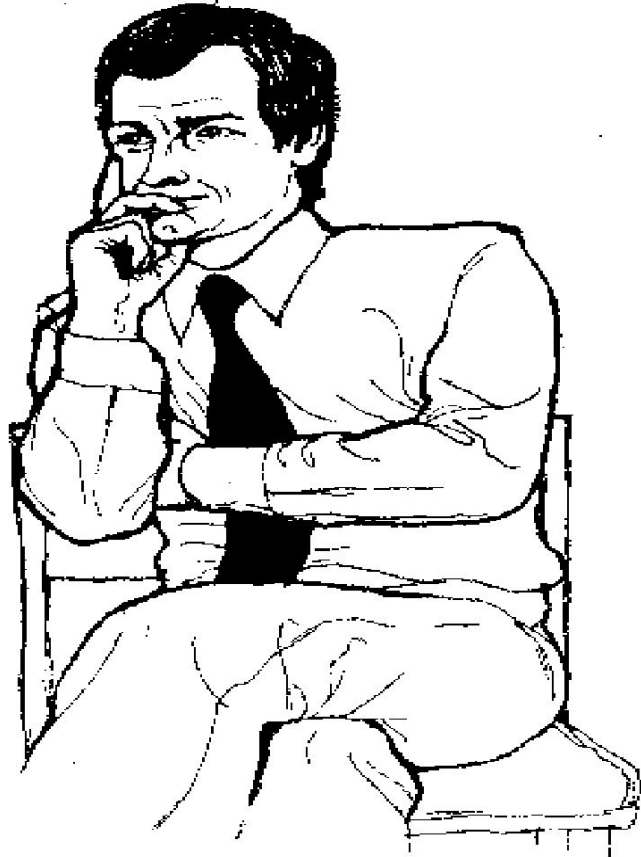
Потирання зап'ясть

Жести, що вказують на агресію



**Піднятий вгору вказівний
палець**

Критици пози та жести



Жести, що вказують на глибоку замисленість опонента



Невербальна комунікація не є універсальною і культурно обумовлена, тобто зазнає змін в різних культурах.



Висновок

Групи можуть перетворитися у високопродуктивні команди, якщо вони на кожному етапі розвитку підвищують свій потенціал у галузі організації, кваліфікації та кооперації. Так групи стають командами. Команди легко адаптуються завдяки матричному принципу внутрішнього пристрою: окремі підгрупи створюються під завдання і легко можуть бути перетформовані.

