



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ «ВПК»
Н.И. Гавриш
«26» мая 2014 г.



ПРОГРАММА

Тренинг командообразования
программа коррекционно-развивающих занятий

Воркута
2014г.

ОДОБРЕНА
учебно-методическим советом
ГПОУ «ВПК»

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Председатель
совета _____ **А.А.Шульга**

СОСТАВЛЕНА

с учетом Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования специальностей 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.01 Дошкольное образование

*Заместитель директора колледжа
по учебно-воспитательной работе*

_____ **Т.В. Томченко**

Организация-разработчик: ГПОУ «Воркутинский педагогический колледж».

Разработчики:

Щирская О.А., педагог-психолог.

Рецензент:

Ковалева Е.А., преподаватель психологии.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Одной из общих компетенций, заложенных в ФГОС СПО нового поколения по специальностям 44.02.02 Преподавание в начальных классах и 44.02.01 Дошкольное образование, является умение работать в команде. Это же умение в современном менеджменте считается «верным средством» улучшения взаимодействия между сотрудниками, работающими в одной организации на общий результат, что позволяет в короткие сроки добиться повышения эффективности деятельности этой организации. Идея создания тренинга командообразования возникла еще в 2008 году, когда занятия со студентами проводились в рамках психологического сопровождения адаптации первокурсников с целью сплочения студентов в каждой учебной группе. Данная программа «Тренинга командообразования» носит концептуальный характер и при необходимости, в зависимости от сформированности социально-психологических параметров конкретной группы, может быть наполнена различным содержанием.

Используемый нами метод командообразования глобально опирается на два подхода.

1. Вовлечение студентов (Employee Involvement) в процесс решения проблем, получения от них предложений по улучшению учебного процесса и обратной связи на решения руководства. Этот отход от традиционной иерархической структуры часто называют структурой наделения полномочиями — empowerment (15).
2. Всеобщее управление качеством (Total Quality Management), что предполагает создание «кружков качества» для улучшения всех стадий учебного процесса.

Мы рассматриваем командообразование как важную часть психологического сопровождения профессионального и личностного развития студентов. Групповые отношения являются важной их составляющей, а мероприятия по командообразованию — предметом особого внимания. Очевидно также, что межличностные отношения могут отделяться от групповых отношений лишь условно, поскольку межличностное общение членов группы — основной групповой процесс (10, с. 74).

Что такое команда? Какое образование можно считать командой? Этот термин нетрадиционен для отечественной психологии, в которой чаще используются понятия «группа», «коллектив».

Если отойти от понимания самого явления «команда», которое часто используется в бизнесе, можно увидеть, что в специальной литературе существует несколько различных подходов к объяснению феномена командной работы.

Существуют попытки объяснить феномен командной работы с помощью одного основного определителя. Этот подход имеет свой практический смысл: проще объяснить участнику тренинга феномен командной работы, используя один признак, чем набор признаков. Наиболее

распространенными определителями являются *взаимозависимость, сплоченность, синергия*.

Объяснение феномена команды через *взаимозависимость* берет свое начало в работах К. Левина. Команда может быть определена как группа индивидуальностей, которые видят себя и другие видят их как социальное единство, которое взаимозависимо благодаря задачам, выполняемым членами группы. Оно включено в одну или несколько более глобальных социальных систем. Ключевой момент командной работы — взаимозависимость, и это основной фактор, отличающий группу от команды.

Объяснение феномена команды через *сплоченность* подразумевает, что команда есть высокосплоченная группа, а одним из высших достижений эффективного руководителя считается создание сплоченной команды единомышленников. В целом сплоченность понимается, прежде всего, как эмоциональный феномен. Предпосылками сплоченности являются срабатываемость и совместимость членов группы. Сплоченность, — безусловно, важное, но не единственное и не определяющее условие существования команды. Добавим, что высокосплоченная группа — не всегда эффективная рабочая группа.

Объяснение феномена команды через *синергию* также связано с работами К. Левина, который говорил, что «группа — это нечто большее, чем сумма ее членов». Так, определяя феномен команды М. Вудкок выделяет, прежде всего, явление синергии: «Командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им удовлетворение и радость» (15). Этот подход очень популярен в западной традиции — формула « $1 + 1 = 5$ » часто встречается в различных статьях и практических разработках по командообразованию.

Другой подход — это *описание команды через набор признаков*. Этот «перечислительный подход» дает возможность увидеть командную работу более многогранно. На наш взгляд, этот подход дает более полное объяснение феномена командной работы, хотя не всегда понятно, на основе чего выделяются именно эти наборы характеристик. Как правило, к существенным признакам команды относится *совместная работа для достижения общей цели и видения, регулярное взаимодействие с отработанными для этого процедурами, координация действий, продуманное позиционирование и взаимозаменяемость* (7). При этом цель для командной работы находится за пределами группы, что является по отечественной традиции основным признаком коллектива — понятием, хорошо разработанным в советской психологии.

Предполагается, что малая группа развивается, проходит через несколько стадий, и одна из стадий — коллектив. Коллектив определяется как высший уровень развития группы людей, осуществляющих совместную деятельность и добивающихся конечного результата на основе гармонизации индивидуальных, групповых и общественных целей, интересов и ценностей. Заметно, что в описаниях команды и коллектива много общего. Поэтому рабочее определение команды, используемое нами в практической работе, близко к определению коллектива. Оно основано на анализе зарубежной и отечественной литературы и

звучит следующим образом: **команда** — это социально единая группа индивидуальностей, взаимозависимо работающих ради достижения общей цели, значимой как для участников команды, так и для деятельности организации, в которую эта команда входит. Члены команды терпимы и лояльны по отношению друг к другу, чувствуют удовлетворенность от участия в совместной деятельности.

Основная цель тренинга — создание позитивных изменений в социально-психологических параметрах команды после непосредственного участия в обучении, что способствует эффективной работе команды в реальных условиях.

Представленная программа «Тренинга командообразования» рассчитана на 6-8 занятий и призвана решить следующие задачи:

- продемонстрировать преимущества командной работы;
- усовершенствовать общение в команде;
- освоить навыки обратной связи;
- усовершенствовать процессы принятия решений в команде;
- научить видеть человека в командной роли, развить среди членов команды уважение к роли каждого, улучшить способность принимать ограничения и использовать сильные стороны каждого участника;
- получить удовольствие от совместной работы.

Программа тренинга включает в себя отработку четырех основных тем, имеющих отношение к командообразованию: «Общие принципы командной работы»; «Эффективное общение в команде. Обратная связь»; «Роли в нашей команде» и «Решение проблем и принятие решений в команде». Логика раскрытия каждой темы остается неизменной, в то время как конкретные упражнения могут меняться, например, в зависимости от состава группы или некоторых конкретных объективных обстоятельств ее функционирования

Методы, применяемые в программе данного тренинга, характерны для большинства коммуникативных тренингов — это дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения и тестирование. Однако следует отметить, что основное направление их использования и интерпретации — это создание сплоченной группы, ориентированной на совместную работу.

Для выявления динамических изменений социально-психологических параметров командной работы нами используется опросник (см. приложение). Участникам предлагается заполнить его в начале и в конце тренинга и оценить эти параметры по 7-балльной шкале от «- 3» до «+3». Опросник предназначен для оценки шести социально-психологических параметров командной работы:

- умение общаться;
- умение договариваться (в сложных, конфликтных ситуациях, при решении проблем);
- умение конструктивно критиковать;
- умение видеть человека в командной роли, использовать сильные стороны каждого;
- терпимость друг к другу;
- удовлетворенность от участия в совместной деятельности.

В качестве психодиагностических методов мы также используем социометрию и анализ рисунка на заданную тему.

Проективный рисуночный тест включает два задания:

В начале тренинга нарисовать свою команду так, чтобы в рисунке был обозначен каждый из присутствующих.

Когда тренинг окончен, нарисовать свою команду и обозначить в рисунке каждого из присутствующих.

При качественном анализе рисунков (см. приложение) можно смотреть как когнитивные, так и эмоциональные моменты динамики группы и состояний каждого из участников тренинга. Обращается внимание на следующие компоненты рисунка:

интерпретация рисуночной графики;

интерпретация рисуночной символики.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЗАНЯТИЙ

<i>№ n/ n</i>	<i>Тема</i>	<i>Цель</i>	<i>Кол- во часов</i>	<i>Примерное содержание занятий</i>
1	Общие принципы командной работы	Приветствие участников группы, снятие напряжения и создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества. В содержательном плане прорабатываются темы тренинга, связанные с прояснением общих принципов командной работы и эффективным общением в команде.	1,5-2	Упражнение «Мои таланты». Дискуссия «Что такое команда» Игра «Строим башню» Мини-лекция «Строительные блоки команды» Игра «Куда мы хотим пойти?» Игра-презентация «Наша культура»
2	Эффективное общение в команде. Обратная связь		2	Упражнение «Домино» Игра «Испорченный телефон» Упражнение «Фисташки» Упражнение «Горячий стул»

3	Роли в нашей команде	Развитие умения видеть человека в командной роли, использовать сильные стороны каждого;	Работа с опросником Белбина «Командные роли» Игра «Кто я?» с использованием «метода 6 шляп» Игра «Выбор подарка» Игра «Поиск сокровищ»
4	Решение проблем и принятие решений в команде	Развитие навыков аргументирования, навыков совместного принятия решения	Упражнение «Я люблю тебя, но...» Упражнение «Сходства и различия» Игра «Что лучше?» Игра «Катастрофа в пустыне»

Критерии эффективности реализации программы:

- повышение диагностических показателей по анкете «Оценка эффективности тренинга командообразования»;
- позитивные изменения во взаимодействии студентов группы в соответствии с основными социально-психологическими параметрами командообразования.

Список литературы

1. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб.: Питер, 2001.
 2. Галкина Т. Л. Социология управления: от группы к команде. М., 2001.
 3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.
 4. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Фролов Д. Ф.. Команда на рынке: стратегия и методы. СПб.: Речь, 2003.
 5. Иванова А. Тренинг по командообразованию: Всегда ли он нужен и как к нему подготовиться? // Сетевой источник: http://www.hr-training.net/statya/ivanova_1.shtml.
Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. М.: Изд-во МГУ, 2001.
 6. Ксенофонтова Е. Это модное слово «команда» // Сетевой источник-
www.search4staff.com/publications/tearaword.htm.
 7. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. М.: Совершенство, 1998.
 8. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер 2000.
-
1. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология СПб.: Речь, 2002.
 2. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. СПб.: Речь 2000.
 3. Романова Е. С. Графические методы в практической психологии. СПб.: Речь, 2002.
 4. Фопель К. Создание команды. М.: Генезис, 2002.
 5. Bodner Sara L. Experiential Training: A Stepping Stone for Work Teams // Сетевой источник: www.workteams.un.edu/reports/Bodner.html.
 6. Thiagarajan S., Parker G. Games and Activities for Building and Training Teams // Сетевой источник: <http://www.glennparker.com/Freebees/article-teamwork-and-teamplay.html>.
 10. Woodcock F. Team Development Manual (Aldershot). England, Gower, 1985.

1) Оцените работу в вашей группе в *настоящее время* по предложенным критериям:

Умение общаться

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение договариваться (в сложных ситуациях, при решении проблем)

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение критиковать конструктивно

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение видеть человека в командной роли, использование сильных сторон каждого

-3 -2 -1 0 1 2 3

Терпимость друг к другу

-3 -2 -1 0 1 2 3

Удовлетворенность от участия в совместной деятельности

-3 -2 -1 0 1 2 3

С кем из одноклассников вам хотелось бы вместе участвовать в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

С кем из одноклассников вам однозначно не хотелось бы участвовать вместе в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Поведение кого из одноклассников, по вашему мнению, на данный момент ближе всего к конечной цели группового взаимодействия – повышению групповой сплоченности?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Спасибо!

2) Оцените работу в вашей группе в *настоящее время* по предложенным критериям:

Умение общаться

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение договариваться (в сложных ситуациях, при решении проблем)

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение критиковать конструктивно

-3 -2 -1 0 1 2 3

Умение видеть человека в командной роли, использование сильных сторон каждого

-3 -2 -1 0 1 2 3

Терпимость друг к другу

-3 -2 -1 0 1 2 3

Удовлетворенность от участия в совместной деятельности

-3 -2 -1 0 1 2 3

С кем из одноклассников вам хотелось бы вместе участвовать в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

С кем из одноклассников вам однозначно не хотелось бы участвовать вместе в упражнениях, играх?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Поведение кого из одноклассников, по вашему мнению, на данный момент ближе всего к конечной цели группового взаимодействия – повышению групповой сплоченности?

1 _____ 2 _____ 3 _____

Спасибо!