

Лекція. Навчання як фактор командотворення

План.

1. Значення навчання для командо творення
2. Навчально-тренінгові технології командотворення
 - 2.1 Ігри
 - 2.2 Вправи
 - 2.3 Тренінги
 - 2.4 Командний коучінг

1. У такий спосіб забезпечується:

- розвиток лідерського потенціалу членів команди, взаємодія між лідером та членами команди;
- конкурентоспроможність команди, здатність її членів застосовувати передові технології проектної діяльності та ін.;
- злагодження командної роботи, згуртування членів команди.

Тому у літературі можна знайти рекомендацію приділити під час планування заходів із командотворення не менше 10-15% робочого часу на тиждень.

2.1 Навчальна гра – це форма діяльності у заздалегідь змодельованій ситуації, спрямована на активізацію певних вмінь і навиків учасників.

Характеристики:

- має певну мету;
- різноманітні форми та зміст;
- створення умов для спонтанної, вільної поведінки, розкриття творчого потенціалу учасників;
- створення евристичної/пошукової ситуації;
- сприяє емоційній розрядці, рекреації/відновленню життєвих сил учасників;
- спрямована на зняття комунікативних бар'єрів, згуртування учасників;
- забезпечують діагностику/самодіагностику командних вмінь;
- спрямована на перевищення існуючих стандартів за рахунок саморозвитку учасників.

Виділяють такі різновиди ігор як методу навчання:

- ситуаційно-рольові, імітаційні та творчі;
- дидактичні і ділові;
- соціально-психологічні та організаційно-діяльнісні та ін.

Приклади:

М'ячик. Учасники в колі кидають один одному м'ячика. Той, хто кидає, називає будь-який іменник у називному відмінку. Той, хто ловить, додає до нього відповідне за смислом дієслово. Наприклад: «Вчитель – Сміється. Камінь – Падає».

Мета – розвиток навичок асоціативного мислення та евристичних/пошукових комунікацій у групі. Рекомендується використовувати в якості розмінки перед сесією мозкового штурму з генерування ідеї проєкту.

Переходи. Роздивитися Ваших колег по колу. Зверніть увагу на колір волосся, очей, ріст. Згадайте імена та прізвища. Завдання: помінятися місцями так, щоби крайнім праворуч була людина з найбільш світлим волоссям, поряд із ним – з більш темними і т.д. (або обрати іншу ознаку учасників). Умова: учасники мають продемонструвати швидкість і злагодженість.

Мета – розвиток уважності до членів команди, пам'яті. Рекомендується використовувати на етапі знайомства, згуртування команди.

2.2 *Вправи – це певні дії, за допомогою яких відбувається перехід певних знань, вмінь в якості, що характеризується удосконаленням цих знань та вмінь, способів діяльності з їх застосування на практиці.*

Характеристики:

- має мету;
- має конкретні результати;
- сприяє формуванню конкретних вмінь і навиків;
- показує як конкретно можна застосувати певні знання на практиці.

Приклади:

Древо проблем і цілей. Працюючи у команді побудуйте древо проблем і древо цілей Вашого соціального проєкту за такою схемою:

наслідки невирішення:	наслідки вирішення:
-	-
-	-
проблема проєкту:	мета проєкту:
-	-
причини проблеми:	завдання проєкту:
-	-
-	-

Мета – розвиток вмінь практично реалізувати знання про методiku визначення і перевірки причинно-наслідкових зв'язків проблемної ситуації проєкту, його цілей і завдань. Рекомендується використовувати як структурування командного обговорення з формулювання проблеми, цілей і завдань проєкту.

«Пітч проєкту». Працюючи у команді підготуйте пітч проєкту за такою структурою:

- назва проєкту;
- представлення доповідача (хто я і чим займаюся);
- проблема;
- рішення;
- команда;
- висновок.

Умова: Творча форма презентації (power point, фото, відео, малюнки та ін.).

Рекомендації:

Використовувати методiku пітчінгу KISS («keep it stupid simple»), тобто уникайте:

- розлогих пояснень;
- неправдивого інформування;
- великої кількості слайдів;
- великого обсягу тексту у слайдах;

І бути готовим відповісти на питання.

Мета – розвиток вміння самопрезентації, управління увагою аудиторії, фасилітації інтересу до соціального проєкту. Рекомендується використовувати під час презентації проєкту конкурсній комісії, його стейкхолдерам.

2.3 *Тренінг – це метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь, навичок та соціально-психологічних настанов.*

Характеристики:

- орієнтованість на активізацію здатності учасників до саморозвитку;

- комплексний характер, виступає як послідовність певних навчальних заходів у групі (вправи, ігри та ін.);
- дотримання принципу «тут і тепер»;
- використання методів групової роботи⁴
- вербалізація емоційно-чуттєвого ставлення учасників до змісту навчання та один до одного;
- паритетність відносин між учасниками, створення умов для вільного самовираження;

Завдання тренінгів у командотворенні:

- зміцнити комунікації між учасниками;
- розуміти причини поведінки колег;
- здійснювати конструктивну критику;
- створити довіру;
- ефективно працювати у команді.

2.4 Коучінг – це діяльність, спрямована на:

- розвиток знань і вмінь певного індивіда або групи;
- досягнення певних результатів відповідно до поставлених цілей;
- підтримку та заохочення;
- експериментування;
- ефективну постановку питань та активізацію діалогу.

Концепція «коуча» як «транспортного засобу», завдання якого доставити підопічних до певного місця призначення.

Особливості традиційного коучінга:

- допомагає групі уточнити мету командної роботи;
- сприяє групі у визначенні плану дій, потрібних для досягнення цієї мети;
- коуч спостерігає за діями цієї групи та допомагає їй зрозуміти власні помилки;
- далі цикл повторюється.

Особливості еволюційного коучінга:

- орієнтованість на використання «сократівського діалогу»;
- коуч задає навідні питання, спрямовані на активізацію прагнення певного індивіда або групи розібратися у певній ситуації та знайти з неї вихід;
- надихає підопічного на цьому шляху.

Етап життєвого циклу команди	Роль коуча
Створення	Мотивація
Середина	Консультування
Завершення	Фіксація позитивного досвіду