



ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ТОИ ИРРО)

Сценарий тренинга «Стрессоустойчивость. Командообразование» 06.09.2016 г.

Организатор семинар-тренинга:

Отдел программно-методического сопровождения профессионального образования
Центра непрерывного профессионального образования ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО«

Всероссийский конкурс работ научно-технического творчества студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования



Командный инженерный конкурс для студентов,
обучающихся по программам среднего
профессионального образования

Регистрация и заочный этап открыты до 12 сентября

Современный формат командных инженерных соревнований, который позволяет не только оценить свои знания, но также дает студентам возможность развить свое увлечение (например, робототехникой) в последовательную **образовательную и карьерную траекторию**.



Тренинг:

Стрессоустойчивость.

Командообразование

Участники: студенты ПОО Тюменской области, кураторы групп.

Цель: формирование эффективного взаимодействия в команде, достигать согласия внутри коллектива в условиях непредсказуемости конкурсных мероприятий



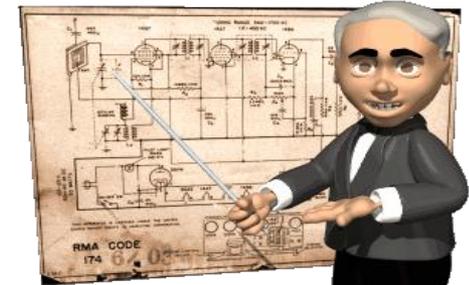
Формат: работа в группах, проектная, технологическая.

ВОПРОСЫ

1. Принципы командообразования.
2. Развитие группы в современной организации.
3. Методы и подходы формирования команд.

Компетенции командообразования

- способность **находить** организационно-управленческие **решения** и готовность нести за них ответственность (ОК-8);
- способность к **саморазвитию** (ОК-9);
- способность **критически оценивать** свои **достоинства** и **недостатки** (ОК-10);



Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении.
Практическое руководство: Учебно-практическое пособие. М.: Дело, 2005.- 496 с.



Направления :

1. энергетика,
2. наземный транспорт,
3. беспилотные воздушные и космические аппараты,
4. водный транспорт,
5. биотехнологии и медицина,
6. информационные технологии,
7. новые материалы,
8. технологии производства.



Конкурс проводится в **два этапа**:
заочный (в онлайн-режиме, с 27 июня по **12 сентября 2016**)
финал (**1 октября 2016** года в Москве на базе
Университета Машиностроения).

Состав команды - **от 1 до 5 участников**;
Можно объединяться в команды студентам разных учебных заведений;
Рекомендуется наличие у каждой команды куратора из учебного заведения.

В каждом направлении в финал проходит до **5 команд**,
набравших максимальное количество баллов в заочном
этапе.

Вопрос по участию можно на почту: konkurs.spo2016@mami.ru
Все команды, приславшие свои решения получают **электронные дипломы об 3
участии в Конкурсе.**



Хакатон - это мини-соревновательное мероприятие для подготовки участников к финальной задаче. Хакатон в Москве пройдет **10 сентября на базе Московского Политеха** по всем направлениям. Начало в 11 утра, окончание ориентировочно в 17:00. Адрес места проведения: **Москва, ул. Большая Семеновская, д. 38**, Университет Машиностроения (МАМИ), проход по спискам.

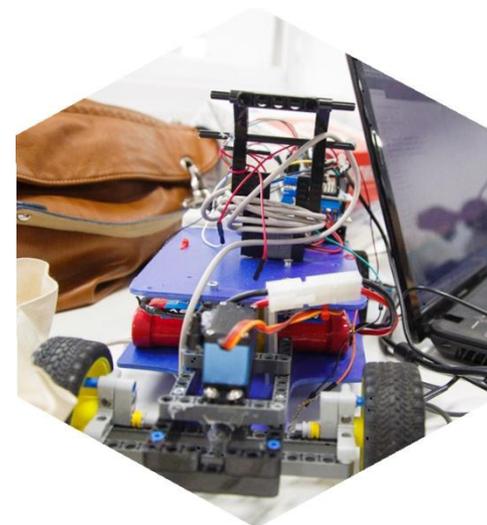


Списки участников команд подавать на почту konkurs.spo2016@mami.ru

Тема письма "Хакатон Москва"

Тело письма (просто текстом, без вложений):

1. Название направления
2. Название команды
3. Название учебного учреждения
4. Список участников с полными ФИО



1. Подготовиться к финальному заданию
 2. Познакомиться с конструкторами и оборудованием
 - 3. Сработать в команде**
 4. Задать последние вопросы перед финалом и сдачей решений заочного этапа экспертам и разработчикам направлений
- И, конечно, угоститься традиционной для хакатонов пиццей с газировкой!



Провести хакатон своими силами

Если вы хотите провести хакатон самостоятельно, пишите нам на почту konkurs.spo2016@mami.ru о желаемом направлении, мы вышлем вам план хакатона и список необходимого оборудования для проведения. Просим учитывать, что для некоторых направлений требуется



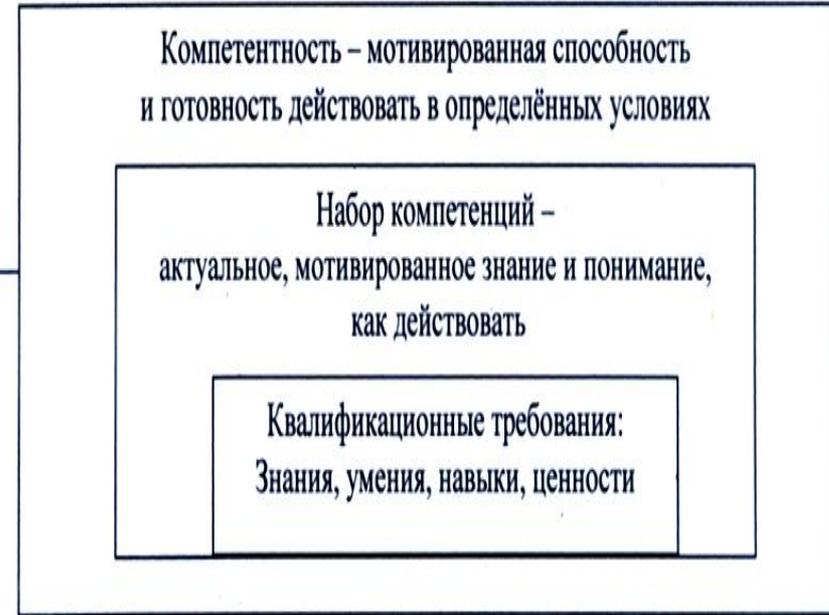
Механизм развития компетенции

Базовые компетенции:

- Ориентация на результат
- Инициативность
- Коммуникативность
- Гибкость
- Лидерство
- Осведомлённость
- Стрессоустойчивость

Профессиональные компетенции:

- Работа в команде
- Рабочий климат
- Цели организации
- Планирование
- Нововведения
- Развитие персонала
- Использование ресурсов
- Делегирование





КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ:

Направление в области
командообразования получило
название **«ТИМБИЛДИНГ»** (англ.)
обозначает:

**Вместе
Каждый
Достигает
Большего .**



Развитие командного стиля работы
в компании возможно **при**
соблюдении **условий**:

- 1. формирование**
управленческой **команды**;
- 2. развитие взаимодействия**
в команде



Основные определения

Команда – это люди, работающие **вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности.**

Кроме того, их работа приносит радость и удовлетворение.

Группа —

это двое и более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга.

Зайцев Л.Г., Соколова М.И.

Группа —

это общность, имеющая причину объединиться, — некую общую цель, которая и является стержнем, системообразующим признаком группы.

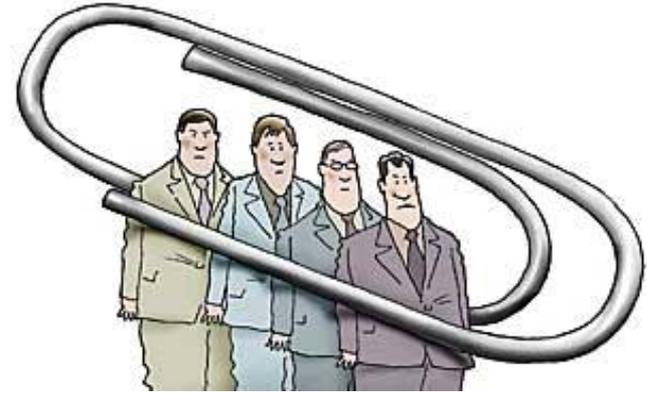
Сергеев А.М.

Команда – малая группа специалистов, созданная и работающая в организации по особым правилам, которые отчасти задаются извне, но в, высокой степени определяются и отношениями, принципами взаимодействия между участниками.

Чанько А.Д.



Признаки команды

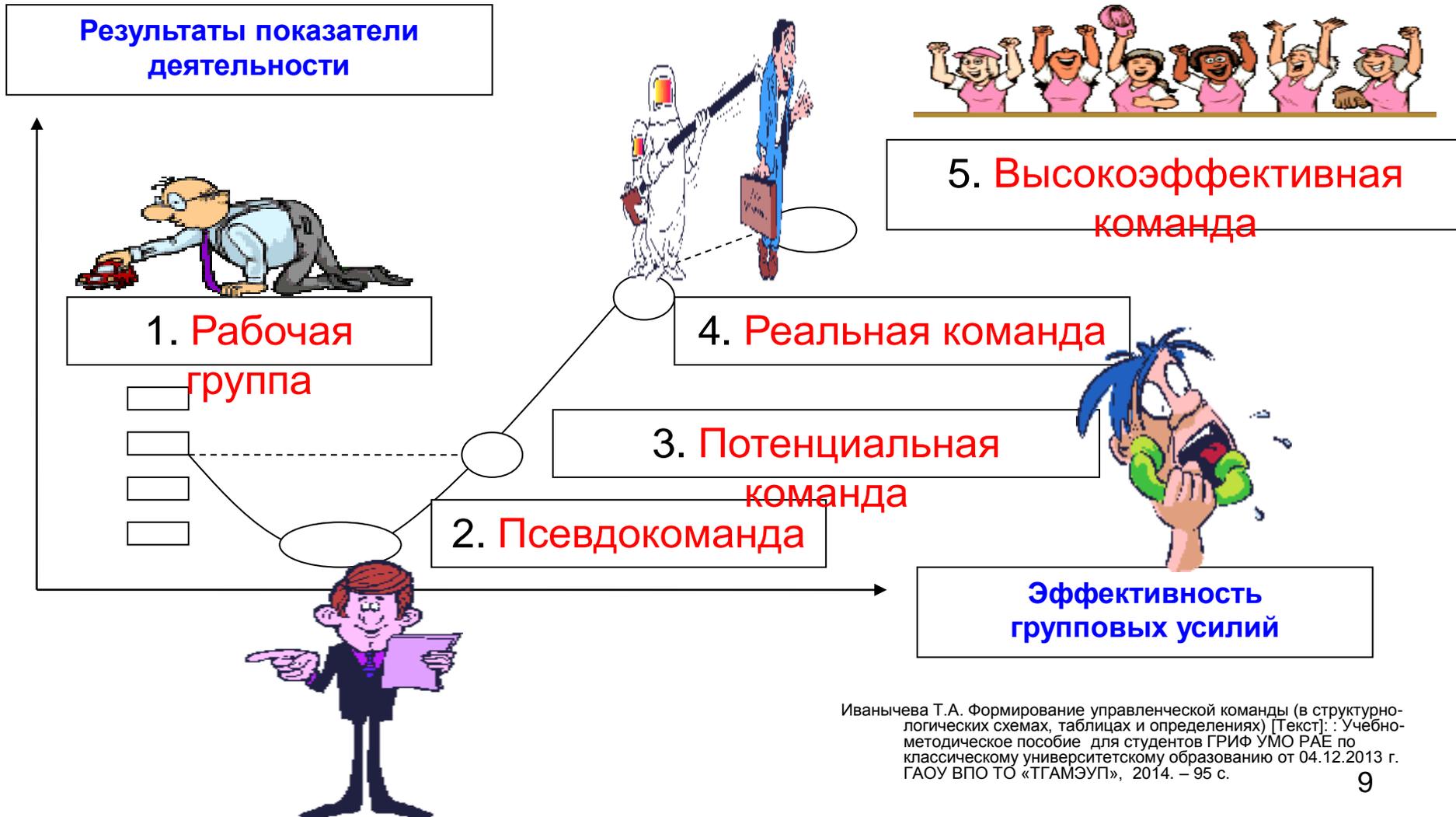


1. **ПОСТОЯНСТВО СОСТАВА** (появлением сильного чувства "мы");
2. **РЕГУЛЯРНОСТЬ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ** (этот признак создает своего рода условный рефлекс на конкретные дни и часы);
3. **ПРЕДМЕТ РАБОТЫ** (выработка перспективных решений - VISION, планирование, возможные действия на рынке, изменения в оргструктуре, назначения ключевых лиц и т. п.);
4. **КОМАНДНЫЕ ПРАВИЛА** (правила взаимодействия);
5. **ОБЩЕЕ ДЕЛО** (не нужно им быть единомышленниками. Как раз разномыслие создает то ценное разнообразие информации, мнений, позиций, в котором только и высекаются новые идеи) [1].



Развитие группы в команду в организации

(по Дж. Катценбаху, Д. Смит)





Этапы создания команды



Этап	Название	Характеристика
1.	Ориентация	Узнаем друг друга – учимся избегать конфликтов
2.	Утрата иллюзий	Возникают первые проблемы и конфликты – не останавливаться на этом
3.	Понимание	Проблемы решены, люди начинают хорошо работать вместе
4.	Зрелость	Команда осознает, как использовать способности ее членов наилучшим образом
5.	Кризис/ немошь	Потеря цели, отсутствие стратегии управления, кризис форм поведения (паническая экономия и пр.)
6.	Возрождение	Обычно появление нового лидера или новой цели





1.
«Комбинат».

2. «Клика».



3. «Кружок».

«Команда».



I. «КОМБИНАТ».

- Основная психологическая характеристика данной субкультуры – беспрекословное подчинение ее членов своему сильному лидеру.
- Основание для подчинения – страх лишиться места в группе и возможность остаться без работы в материнской организации, так как во главе групп с такого рода субкультурами становятся люди, пользующиеся большим влиянием в материнской организации.
- Группа основана на соблюдении традиционной иерархии.
- Это очень стабильная групповая культура, действия членов в которой четко определены, решения принимаются оперативно – лидер обладает всей полнотой власти и определяет политику и правила группового взаимодействия.



2. «КЛИКА».

- Такая группа состоит из людей, абсолютно доверяющих своему лидеру. Лидер «клики» в предпринимательских условиях на начальной стадии развития организации - это такой человек, которому просто верят и внутренне готовы идти за ним.
- Группа не имеет внутренней структуры, она, как правило, нестабильна, имеет размытые границы, в кризисных ситуациях легко распадается на мелкие группы.
- Ценности в такой организации - индивидуальная креативность, энергичность в постановке новых и разработке проектов, согласуемых с видением лидера, готовность к инновациям.
- Интересы индивидуальные выше групповых.
- Информация рассматривается как совместное знание которое не нужно выносить вовне.



3. «КРУЖОК».

- ❖ Это субкультура характеризуется строгим распределением полномочий и сфер деятельности внутри коллектива, высокой степенью формализации и стандартизации.
- ❖ Деятельность регулируется правилами, которые очень редко меняются.
- ❖ Источник влияния – статус.
- ❖ Ведущие ценности – синхронность, параллельность, предвиденность.
- ❖ Каждый должен знать, что ему делать, и сделает то, что предписано.
- ❖ Каждый должен чувствовать себя вовлеченным и идентифицировать себя с организацией.



4. «КОМАНДА».

- ❖ Для этого типа групп характерны открытое обсуждение проблем, хорошая циркуляция информации.
- ❖ Деятельность ориентирована на решении задач, цели сменяются по мере необходимости.
- ❖ Основное внимание уделяется достижению конкретных результатов: подходящие сотрудники и соответствующие ресурсы объединяются ради максимального быстрого и качественного выполнения задачи, сроки и этапы работы постоянно контролируются.



Эффекты группы в команде

1. Эффект социальной фалиситации

Присутствие других людей усиливает доминирующую реакцию, активность человека

2. Социальной лениности (сдавленности)

Выражается в тенденции прилагать меньше усилий при совместной работе по сравнению со случаями индивидуальной ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Уровни командообразования



Уровень А
Сплоченная рабочая группа

Групповая работа

Уровень В
Эффективная рабочая команда

Самоуправляема
я команда

Уровень С.
Эффективный организационный комплекс

Разделяемая команда



Эффективность команды

Эффективную команду

можно охарактеризовать

специфическими чертами,

1. -нацеленность всей команды на конечный результат,
2. -инициатива,
3. -творческий подход к решению задач.
4. -высокая производительность,
5. -ориентированность на лучший вариант решения,
6. - активное и заинтересованное обсуждение проблем.

1. неформальная и открытая атмосфера;
2. члены группы прислушиваются друг к другу;
3. в обсуждении принципиальных вопросов участвуют все члены группы;
4. в ходе обсуждения поощряется как высказывание идей, так и выражение чувств;
5. конфликты и разногласия между членами группы - вокруг идей и методов, а не личностей;
6. группа осознает, что делает, решение основывается на согласии, а не на г большинства.





Атрибуты эффективной команды



Движение от ступени к ступени непосредственно связано с повышением эффективности работы команды.

1. - общее видение, придающее значение выполняемой деятельности;
2. - способность действовать в жестких временных рамках;
3. - высокий уровень коммуникативной компетентности;
4. - общая вовлеченность;
5. - совместная разработка путей достижения цели;



Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом.

Спб.: Издательство «Питер», 2010. - 416 с.



Правила работы на тренинге

1. Выключен телефон
2. Говорим по одному
3. Слушаем в команде каждого
4. Меняем выступающих

Правила работы с флипчатами

1. Заголовок названия команды
2. Визуализация - оформление главных идей при обсуждении задания

«Визитка» Модератор

Татьяна Алексеевна Ивановичева



Предлагается – 5 минут

1. Придумайте название своей команде, представьте на флипчате название ее девиз
2. Написать 3 признака Вашей команды
3. Изготовить эмблему на флипчате с помощью цветных стикеров
4. Решите, кто представит Вашу команду

1. «Башня»

Модератор Екатерина Дмитриевна
Селина

2. «Скала» модератор

Марина Киприяновна Костоломова

3. «Тропинка»

модератор Юлия Сергеевна Киселева

Подведение итогов. Рефлексия –

Модератор Татьяна Алексеевна Ивановичева



Подведение итогов тренинга «Синквейн»



«Управлять» — это значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, согласовывать, контролировать».
А. Файоль

1 строка – заголовок, включающий ключевое слово/ словосочетание – ...

2 строка – два прилагательных –...

3 строка – три глагола -....

4 строка – фраза несущая определенный смысл – ...

5 строка – вывод резюме, одно (или несколько) слов (о) существительное -..





ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ТОГИРРО)

Благодарю за внимание!

Иванычева Татьяна Алексеевна

к.с.н. доцент, начальник отдела программно-методического сопровождения профессионального образования
Центра непрерывного профессионального образования ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»
Федеральный эксперт качества профессионального образования РФ
Почетный работник высшего профессионального образования РФ
профессор PAE, DOCTOR OF SCIENCE, HONORIS CAUSA

8 (3452) 59-83-85, 8-912-929-04-39.