

## Тренинг для начинающего тренера: Эффективность командного взаимодействия

22 апреля в 10:45 Корпоративным учебным Центром Волго-Вятского Сбербанка для студентов кафедры общей и педагогической психологии ВлГУ был проведён вебинар на тему «Тренинг для начинающего тренера: Эффективность командного взаимодействия». Встреча состоялась на платформе ZOOM.

Ведущая вебинара — Юлия Кротова — предложила к обсуждению некоторые вопросы по теме «Эффективность командного взаимодействия». Основными моментами онлайн-конференции стало рассмотрение следующих тем:

1. Что такое командная работа в изменившихся условиях?
2. Виды и стадии командной работы.
3. Мифы и возможности распределённых команд.
4. Командные роли.
5. Инструменты развития командной эффективности.

Вебинар по традиции начался с приветствия и знакомства участников. Сразу было предложено обсуждение на тему: что значит команда для каждого из присутствующих? После чего было представлено обобщенное понятие команды и обозначены критерии её эффективности.

Команда — это четко отлаженный механизм, где каждый человек занимает свое определенное место.

Уча



Критерии эффективной команды

1. Наличие цели, которая объединяет членов команды
2. Ощущение общности и доверия (вместо индивидуализма и отчуждения)
3. Совместная работа на общий результат (вместо индивидуализма)
4. Совместное творчество (вместо рутинных стереотипных действий)
5. Конструктивная самореализация (вместо «борьбы за выживание»)

©ontos

1. Что сейчас происходит в моей команде?
2. Какие явления я наблюдаю?

Одним из участников высказался следующим образом: «Команда – это не только очное взаимодействие. Сейчас мы работаем хорошей, слаженной командой! Смотрим вебинары, проводим Дни науки, встречаемся на занятиях».

Далее были представлены стадии развития команды и раскрыто содержание каждой из них:



1. Формирование. На этапе формирования первое, что должен сделать лидер — познакомить всех членов группы друг с другом, объяснить им цели формирования команды и примерный механизм дальнейшей работы. Желательно сразу распределить обязанности и ответственность.

2. Бурление. На этом этапе члены будущей команды открываются друг другу. Первое впечатление получено, цели выявлены. Возникают первые разногласия. Могут оспариваться пути к достижению цели, под сомнение могут поставить компетентность руководителя, справедливость

распределения ролей и обязанностей. Задача лидера разрешать разногласия, без пустых споров.

3. Нормирование. Члены группы определяют правила и нормы, которые будут регулировать дальнейшую рабочую деятельность. Определяется стиль руководства, план работы и т.д. и т.п. Роли окончательно распределены, сценарии взаимодействия продуманы.

4. Функционирование. На финальном этапе формирования команда уже представляет собой единое целое, эффективно организована и способна достигать намеченных целей.

В рамках дальнейшего повествования были разобраны мифы, ошибки и возможности распределённых команд с позиции руководителя и сотрудника. Участникам была предоставлена возможность вначале самим определить эти компоненты.

Подобные интерактивные решения вовлекали всех участников, делали вебинар более интересным, оживленным. Отличная возможность высказать предположения и проверить свои знания!

Затем был представлен план работы при переходе на дистанционный режим и оговорены основные моменты для организации дальнейшей продуктивной деятельности команды и поддержания благоприятного климата в коллективе в сложившихся условиях.

#### Команда. Первые шаги

- ✓ объявление базовых правил и время их действий, вовлекая сотрудников в создание новых правил вы можете уменьшить сопротивление изменениям
- ✓ определите цели, сверьте единое понимание, горизонт планирования уменьшится
- ✓ проработайте предварительно «заменители», аналоги привычных рабочих процессов
- ✓ договоритесь о каналах коммуникации, распределите потоки на задачи, общение и т.д.
- ✓ максимально перенесите в онлайн все командные ритуалы
- ✓ удаленная работа- это новый режим дня


После чего были разобраны основные роли в команде. Каждому участнику предлагалось ответить на вопросы: «Все ли роли присутствуют в его команде на данный момент?», «Каких ролей не хватает?», определить свою и подумать над её значимостью. Было интересно услышать мнение других участников, так как в сложившейся ситуации мы все являемся одной, большой командой.



Руководители должны отслеживать качество коммуникаций начиная с собеседований, испытательных сроков сотрудника, знать, как правильно проводить мозговые штурмы. Важно выстраивать стратегию, направленную на поднятие уровня командного сотрудничества. Для эффективного взаимодействия всех компонентов существуют определенные инструменты командной работы, большинство из которых должно быть в арсенале хорошего руководителя.

### Инструменты командной работы

- ✓ Соглашение о командных договоренностях
- ✓ Диагностика атмосферы в команде, барометр совещаний и других активностей
- ✓ Мозговые штурмы
- ✓ Фасилитация, смена ролей ведущих собрания
- ✓ Практики благодарности
- ✓ Командные ритуалы и социальное общение
- ✓ RTF
- ✓ Командный планировщик



contoso 26

После разбора каждого вопроса были организованы паузы, во время которых можно было задать интересующие вопросы и получить подробный, развёрнутый ответ от ведущей.

В заключение был предложен учебный центр ВВБ, электронный курс «Управление дистанционными командами и науками», для более детального ознакомления с данной темой. В конце вебинара участники могли задать оставшиеся вопросы и давали обратную связь.

Вебинар был полезен в сложившейся ситуации, ведь в условиях карантина, появляются трудности в организации командной работы, пропадает ощущение себя как части коллектива. Поэтому знания о том, как сплотиться и эффективно взаимодействовать, очень актуальны.