**Команда:**

**деятельностные и психологические основы**

**создания и существования команды**

*Памятка для педагогов и старших подростков*

*Составитель: С.А. Самоукова,*

*педагог-психолог*

*МБУ ДО ДШИ ЗАТО Звёздный*

*Команда (деятельностный аспект)*— группа людей, работающая на цели коллектива (организации) на максимальный результат. Команда обеспечивает, с одной стороны, наиболее эффективное их достижение, а, с другой, удовлетворение личных и социальных потребностей своих членов.

Это возможно при наличии в группе:

* общей цели,определяемой миссией коллектива (организации);
* профессионалов, способных выступать экспертами в своей области;
* авторитетного лидера, адекватно управляющего командой;
* постоянных участников, способных на совместные эффективные усилия;
* чёткого распределения функциональных ролей и умения их менять при необходимости (взаимозаменяемости);
* возможности каждому участнику в определённой мере влиять на принятие решений.

*Команда (психологический аспект)* - это социальная группа:

* действующая как единая общность, система, в которой сочетаются преимущества формальных и неформальных групп;
* включающая участников с разными типами поведения, опытом, квалификацией;
* взаимодействующая внутри и вовне по законам саморегулирующихся систем (открытость, обратная связь, кооперация);
* достигшая высокого уровня сплоченности и сотрудничества,
* имеющая командный дух - веру, что совместно решать задачу лучше, чем в отдельности;
* стремление к успеху;
* участники которой сыграны, все чувствуют свою принадлежность команде, другие также воспринимают их как членов команды.

Команда дает психологические и моральные преимущества. Чем полнее команда удовлетворяет потребности своих членов, тем она крепче и жизнеспособнее.

* Безопасность. В команде ее участники чувствуют себя в безопасности, о них заботятся.
* Чувство локтя. Оно дает ощущение принадлежности к коллективу.
* Индивидуальность. Команда признает и поощряет индивидуальные особенности своих членов.
* Гордость. Участники разделяют чувство гордости за совместные достижения.
* Признание. Внешний мир считает команду более мощной и влиятельной социальной единицей, чем отдельную личность.

Если рассматривать команду как своеобразный «коллективный организм», то можно выделить два основных закона его существова­ния:

- закон саморегуляции (гомеостазиса);

- закон развития - функционирования.

Следовательно, в обобщенном понимании коллек­тива, как особого, живого, заложено противоречие между стабильностью и изменчиво­стью.

**Стадии развития команды**

Как «живой организм», работающая команда подчиняется еще одному закону **–** закону развития. Выделяются четыре основных стадии развития:

1. Стадия первичного объединения.

2. Ста­дия разъединения или «брожения».

3. Стадия вторичного объедине­ния или нормирования.

4. Стадия консолидации или возникновения команды как сложной системы групповых процессов и взаимодействий.

*1. Стадия первичного объединения* - это стадия недавно возникшей команды, в ней назначается руководитель, распределяются должностные функции, формули­руются задачи и цели.

В работающей группе выделяется доминирующее активное «ядро», ко­торое возглавляет лидер. Им может стать как ре­альный руководитель, имеющий формально-должностной статус, так и неформальный лидер.

Практически во всех случаях выдвижение неформального лидера в «коллективном ядре» группы связано с наличием каких-либо недостатков у формального руководителя.

Вне зависимости от результата (победы формального или неформального лиде­ров), как правило, коллектив рас­падается, поскольку он еще не прошел необходи­мые стадии развития и реально не начал сущест­вовать.

*2. Стадия разъединения (или «коллективного индивидуализма, брожения»)* начинается тогда, когда происходит постепенная дифференциация социаль­ных позиций каждого члена команды.

Стадия «брожения» — самая сложная с точки зрения управления коллективом. Именно на второй стадии развития команды возможно начало формирования корпоративной культуры организации.

*3. Стадия вторичного объединения или нормирования* начинается в тот момент, когда подавляющим большинством участников группы происходит принятие общей групповой морали и общих ценностей. В целом команда уже сложилась и начинает функционировать по своим внутренним законам.

*4.Стадия консолидации команды,*на кото­рой коллектив превращается в сплоченную рабо­тающую команду единомышленников, партнеров и соратников. Такой коллектив имеет свой особый социально-психологический микроклимат, свое «лицо». Такой коллектив способен улаживать возникающие в нем недоразумения и конфликты соб­ственными средствами.

**Полностью оформившийся коллектив – зрелая команда - способен как на разумное подчинение своему руководителю, так и на проявление удивительной сплоченности в процессе сопротивления определенным или негативным обстоятельствам.**