

Короткострокова взаємодія з групою

Довгострокова взаємодія з групою



Маленька команда

Велика команда



Локальна команда

Міжнародна команда



# МЕНТОРІНГ

Підтримка і заохочення людини управляти власним навчальним/професійним процесом, задля максимального використання потенціалу, розвитку навичок, підвищення продуктивності і забезпечення можливості стати такою особистістю, якою вона хоче бути.

- Допомагає зрозуміти власні джерела ресурсів і потенціал, який у людини вже є для вирішення проблем, що виникають.
- Допомагає поставити цілі і визначити потреби.
- Ментор може ділитися своїм досвідом, проте не дає готових рішень і не повчає
- Менторінг передбачає партнерські відносини і віру ментора в потенціал і ресурси менті.

# Ментороловля

Перегляньте відео за посиланням

- [https://youtu.be/\\_BPTnT1mqeQ](https://youtu.be/_BPTnT1mqeQ)

# Інструмент для вимірювання розвитку команди



+4

СУПЕРКОМАНДА

Усі члени команди добре знають особисті цілі кожного та цілі групи. Вони оптимально застосовують свої вміння і ресурси, щоб їх досягти, і постійно обговорюють це

+3

КОМАНДА

Завдання у команді розподіляються так, що вони пасують до особистості та до вмінь кожного члена. Рішення приймають спільно

+3

СПІЛЬНОТА

Цілі та цінності визначають спільно. Усі сприймають серйозно. Особисті цілі та потреби обговорюють. Також обговорюють, коли та в який спосіб потрібно досягти цілей

+1

ГРУПА

Одна або дві особи визначають цілі для групи

0

ЗБІГОВИСЬКО

Люди живуть поряд. Усі мають свої власні цілі, групові цілі та домовленості цілком незрозумілі

-1

“ДИКА ЗГРАЯ”

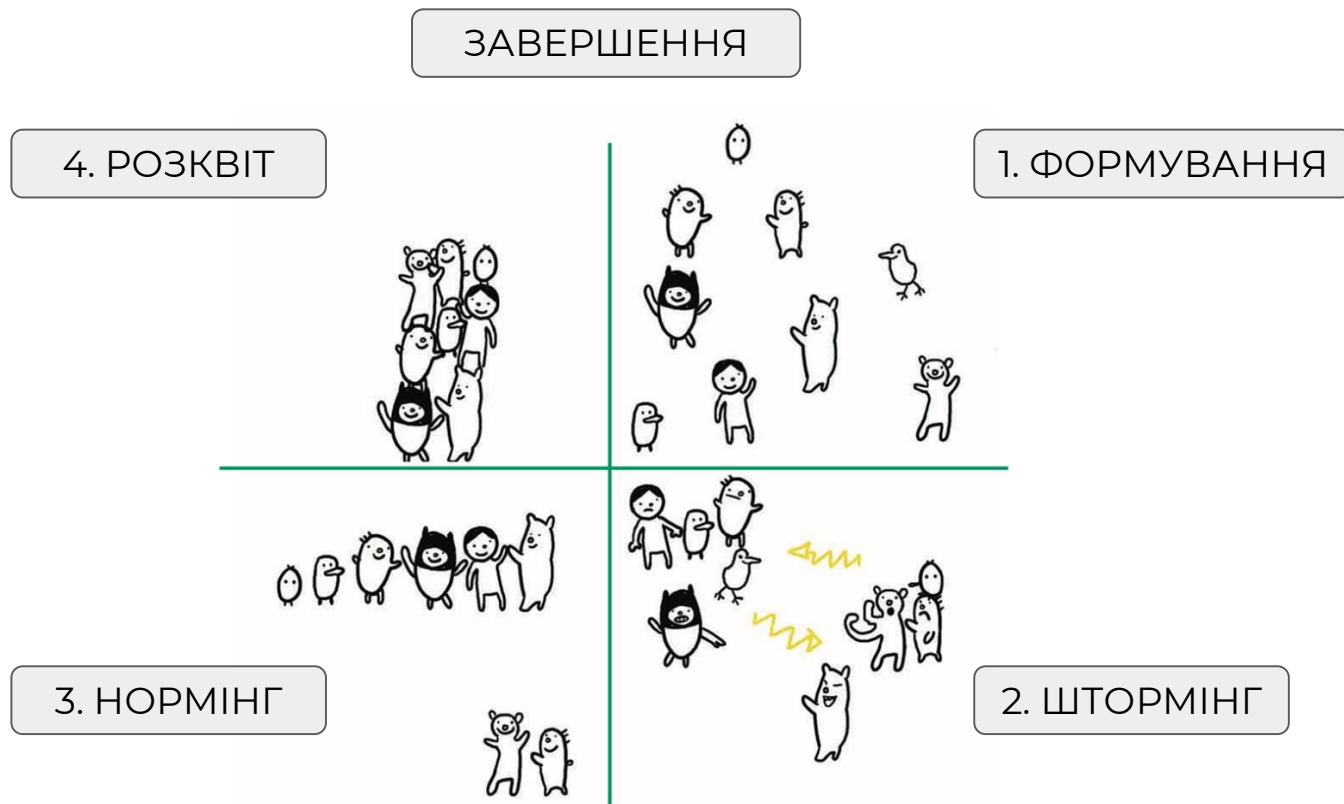
Група складається із бійців-одинаків, домовленостей нема, або їх ніхто не дотримується. Власних цілей досягають за рахунок інших

Джерело: [Кулінарна книга ініціатив](#)

# ГРУПОВА ДИНАМІКА

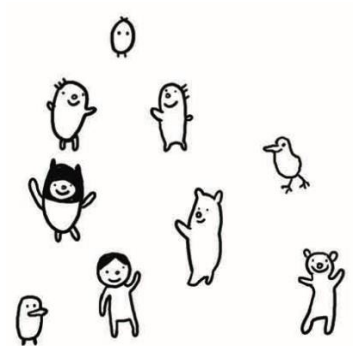


# Динаміка групи (за Брюсом Такманом)



# 1 - ФОРМУВАННЯ

- У групу прийшли незнайомі між собою окремі особистості.
- Вони «вичікують», вирішують які позиції зайняти, спостерігають одне за одним, порівнюють себе з іншими.
- Переважає відчуття внутрішнього дискомфорту, яке група згодом спільно долає.



Якою може бути роль керівника на цьому етапі?

## 2- ШТОРМІНГ

- Конфлікт через усвідомлення різних потреб у групі, або боротьба за лідерство в процесі спільних рішень.
- “Притирання”, зміна ролей.
- Поділ на підгрупки, “табори”.
- Зовнішні та внутрішні фактори.
- Не трагедія, а природний процес.



Якою може бути роль керівника на цьому етапі?

## 3 - НОРМІНГ



- Узгодження у групі чітких правил роботи (як варіант, у результаті штормінгу).
- Кожен у групі знає свою функцію та роль.
- Є мотивація працювати разом та досягати результату.



Якою може бути роль керівника на цьому етапі?

## 4 - РОЗКВІТ

- Група продуктивно працює разом над досягненням особистих та спільних цілей, стан “поток”.
- Учасники групи ідентифікують себе з групою.
- Всередині групи є терпимість до можливих недоліків учасників.



Якою може бути роль керівника на цьому етапі?

## Завдання: Зобразіть текст малюнком (час на роботу - 15 хвилин) презентуйте його

Довжина тулуба качкодзьоба становить 30—40 см, хвоста — 10—15 см, важить він до 2,5 кг. Самці приблизно на третину більші за самок. Тіло у качкодзьоба приземисте, коротконоге; хвіст пласкуватий, схожий на хвіст бобра, але вкритий шерстю, котра з віком помітно рідшає. У хвості качкодзьоба, як у тасманського диявола, відкладаються запаси жиру. Хутро у нього густе, м'яке, звичайне темно-коричневе на спині та рудувато-коричневе або сіре на череві. Голова кругла. Попереду лицьовий відділ витягнутий у плоский дзьоб довжиною приблизно 65 мм, шириною 50 мм. Дзьоб не жорсткий, як у птахів, а м'який, вкритий еластичною голою шкірою, котра напнута на дві тонкі, довгі, дугоподібні кісточки.

Рекомендую скористатися ресурсом

<https://miro.com/welcome/DID5JrtV9yAJzON7Jukm9iZgCQ3yJHNFciJ0F8Ode0YHT0FDLEq52whl5IKdNusq>