УДК 159.9(043.2)

#### Шурша А.А.

*Національний авіаційний університет, Київ*

#### ВПЛИВ КОМАНДОТВОРЧОГО ТРЕНІНГУ НА ДИНАМІКУ ГРУПОВИХ РОЛЕЙ

У наші часи кожна людина знаходиться в певному колективі та взаємодіє з ним. Не з кожною групою людей ми можемо стати командою, адже з дитинства нас оточують багато людей: ми ходимо в садочок, ходимо до школи, де кожного дня зустрічаємось з однолітками, ходимо в університет, та спілкуємось з одногрупниками, ходимо на роботу та є частиною робочого колективу, вільний час ми також проводимо у колі людей.

У кожному з цих колективів ми займаємо певну роль, але над своїми проектами ми працюємо переважно поодинці та часто стається так, що ми не в змозі покластися один на одного або довести щось до кінця через відсутність командного духу та нерозумінням того, як та чи інша людина поведе себе у різних ситуаціях, саме за це відповідають ролів групі. Прояв ролей є сугубо індивідуальний для кожної людини та для кожного колективу, протягом існування колективу роль може змінюватися.

Тему групових ролей досліджував британський психолог Мережіт Белбін [5]. Він виділив 8 ролей у команді – це «головуючий», «той, хто формує», «генератор ідей», «критик», «організатор роботи», «організатор групи», «досліджувач ресурсів» і «той, хто завершує». Також цим питанням задавався австрійський психотерапевт Рауль Шиндлер [5], що визначив групові ролі наступним чинов:

«лідер», «експерт», «конформіст», «аутсайдер», «опозиціонер». Ми бачимо, що групові ролі або ролі у групі різноманітні та різнопланові.

Вивчення феномену «командоутворення» бере свій початок з Англії 1940-х років, коли почали проводити фізичні та психологічні тренування військових, що були спрямовані на формування «командного духу». Після цих «тренінгів» було зроблено висновок, що ці вправи позитивно впливають на взаємодію між військовими, що говорило про те, що ці методики є дієвими. Після цього толоко роду вправи з командоутворення запровадили для підготовки поліцейських на службу [9].

У 1960-х роках у США спробували використати для післявоєнної фізичної та психологічної реабілітації «Мотузковий курс», завдання якого полягало у подоланні певних фізичних перешкод командою, які неможливо пройти самостійно [9], також ще одна спроба за допомогою тренінгових технологій вплинути на командотворення.

Можна помилково думати, що будь-яке скупчення людей є командою, але це не так. Команда – “це група людей, що об´єднана загальною метою та прагненням її досягти та відповідає особистій меті кожного з її членів” [4]. Наприклад, на автобусній зупинці стоїть група людей, що нібито об´єднана спільною метою – дочекатися автобус, зайти в нього та дістатися до потрібної зупинки. Проте, цей колектив не є командою, адже між ними немає жодної взаємодії, аби добратися до потрібного місця. Тож, групі людей також потрібно разом взаємодіяти для досягнення своєї мети і тоді їх можна буде вважати командою.

Важливо, команда може в собі містити дві або більше людини, члени команди, в міру їх компетенції, мають бути включеним в роботу та допомагати один одному, у кожного мають бути свої конкретно визначена роль, своя індивідуальність, аби робота була ефективною і кожен приносив свій внесок [4]. Як бачимо, виходячи, з зазначених вище досліджень кожень в групі може проявляти свою індивідуальність, роль в групі, функціональні обов’язки, але головне, на нашу думку, це спільна робота.

Залежно від того, наскільки люди в команді будуть працювати згуртовано та зможуть покластися одні на одних, команди будуть змінюватися та люди становитись більш відповідальними та більш активними.

Отже, нами було проведено теоретичне дослідження з питань командоутворення та групових ролей, та можливості розробки комондотворчого тренінгу. З’ясували, що ролі в команді суттєво залежать від того, чи згуртована команда, чи ні, які функції виконує особа в колективі, чи є спільна діяльність. На теоретичному рівні ми можемо дійти висновку, що командотворчий тренінг може вплинути на динаміку групових ролей, що буде емпірично втілено надалі.

#### Список літератури

1. Андреев А. Магия и культура в науке управления. СПб., 2000. – С. 154
2. Вердербер Р., Вердербер К.. Психология общения. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 320 с.
3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. – М.: Дело, 2003. – С.723.
4. Крысько В.Г. Социальная психология / В.Г. Крысько. – М.: Питер, 2005. – 221 с.
5. . Милграм С. Эксперимент в социальной психологии / С. Милграм. – СПб.: Питер, 2000. – 336 с.
6. Орликовський М.О., Осовська Г.В., Ткачук В.І. Самоменеджмент: практикум: навч. посіб. для студ. екон. вузів/ Орликовський М.О., Осовська Г.В., Ткачук В.І.– К.: Кондор- Видавництво, 2012. -410 с.
7. Психологічні знання для всіх [Електронний ресурс]/ Режим доступу: [https:](https://psydliavsih.wordpress.com/)

[//psydliavsih.wordpress.com/](https://psydliavsih.wordpress.com/)

1. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании Учебное пособие. М.: Владос, 1996. С. 319-321
2. Discovered [Електроний ресурс] / Режим доступу: http:

//discovered.com.ua/management/timbilding/

*Науковий керівник: Лич О.М.*

*канд. психол.наук, доцент*