СИСТЕМАТИКА КОМАНДОТВІРНИХ ТЕХНІК У МЕЖАХ ЦІННІСНО-РОЛЬОВОГО ПІДХОДУ ДО ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОМАНД

В. В. Горбунова, *м. Київ*

Наведено класифікацію та описано основні техніки командотворення, розроблені та специфіковані щодо завдань ціннісно-рольового підходу до формування і розвитку команд. Усі техніки класифіковано за сферою застосування, специфікою інтервенцій та завданнями командного розвитку. До першої групи віднесено техніки роботи з імпліцитними теоріями, поведінковими моделями та ціннісно-рольовою інтеракцією в командах, до другої – аналітичні, моделювальні, трансформаційні та психоедукаційні техніки. За найчисленніші визнано техніки, спрямовані на реалізацію кожного з командотвірних завдань. До цієї групи зараховано техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості, техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції, техніки розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції, техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах, техніки оприявлення ціннісного змісту командних ролей особистості, техніки аналізу та розвитку рольової компетентності особистості, техніки аналізу та оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості, техніки сприяння ціннісній кон'юнкції членів команд, техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд.

Ключові слова: команда, командотворення, командний розвиток, ролі, рольова компетентність, цінності, ціннісна складність, імпліцитні теорії, командна інтеракція.

Проблема. Реалізація командотвірних заходів передбачає застосування низки спеціалізованих інструментів, технік, що слугують досягненню базової мети командотворення та реалізації основних завдань. Метою застосування командотвірних технологій у межах авторського ціннісно-рольового підходу є розвиток ціннісно-рольової інтеракції в командах; завданнями – експлікація цінностей командних взаємин та діяльності, а також ціннісного змісту командних ролей кожного члена команди в сприйманні колег та самоперцепції; реконструкція рольового репертуару та аналіз рольової компетентності особистості в команді; організація командної інтеракції з урахуванням ціннісної кон'юнкції та рольової конвергентності її учасників; розвиток рольової компетентності особистості в командній інтеракції [5]. Реалізація поставлених завдань можлива за умови розроблення системи методологічно специфікованих технік, покликаних забезпечити теоретико-методичну конгруентність підходу та зняти ризики спорадичності, притаманні командотвірним програмам, що побудовані на засадах хаотичної еклектики.

Мета статті: представити систему технік командотворення, специфікованих у межах ціннісно-рольового підходу до формування і розвитку команд.

Увесь арсенал технік, що використовуються в межах командотвірних заходів ціннісно-рольового підходу, може бути систематизований за кількома базовими критеріями: сферою застосування, специфікою інтервенцій, а також безпосередніми командотвірними завданнями, що реалізуються в ході їхнього застосування. Посферно командотвірні техніки диференціюються залежно від їхньої спрямованості: це може бути робота з імпліцитними теоріями, поведінковими моделями або ж із процесом інтеракції в командах. Спеціалізовані щодо особливостей інтервенцій – едукаційні, аналітичні, моделювальні і трансформаційні техніки. Найбільш диференційована група – техніки, специфічні за своєю метою; ідеться про техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості, техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції, техніки розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції та ін. Орієнтовна класифікація технік базується на домінуючих ознаках (рис.).

Зауважимо, що увесь масив технік можна використовувати в різних форматах. Ідеться насамперед про соціально-психологічний тренінг, однак за часових, просторових та інших обмежень можливе використання комплексу технік у форматі студій, клубу, слухань, фокус-груп тощо. Що ж до порядку застосування технік, то відповідно до логіки авторського підходу йдеться про послідовну роботу у сфері аналізу і розвитку імпліцитних теорій та поведінкових моделей командної інтеракції; відтак – фокусування на оптимізації безпосередніх процесів ціннісно-рольової взаємодії в командах.

Щоб стимулювати наукову творчість у розробленні командотвірних процедур, проаналізуймо кожну з груп технік.

Техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості. Початок роботи з техніками цього типу пов'язаний з необхідністю ознайомлення учасників з проблемою ціннісно-рольової інтеракції в командах, пояснення феноменів, що лежать в основі командної взаємодії, зокрема ціннісної регуляції взаємин та діяльності. Для психологічного просвітництва можна використовувати різні способи інформування: міні-лекції, іконографіку; аналіз та обговорення кейсів.

Фокусування уваги учасників на власних імпліцитних теоріях командної інтеракції досягається за допомогою специфічних аналітичних технік, центрованих на рефлексії власних цінностей – того принципово важливого в діяльності та взаєминах, на основі чого ухвалюються рішення, вибудовується інтеракція в команді, а також оцінюються люди,

їхні вчинки. Зауважимо, що методологічно коректним є не пропонувати учасникам готові цінності, а дати їм можливість самим поміркувати над важливим та визначити його пріоритетність. Однак простішим, у сенсі організації роботи, а також зручним у зіставленні ціннісних профілів учасників групи є пропозиція готових ціннісних списків за умови їхнього доповнення та відкидання тих цінностей, що перебувають поза діапазоном семантичної придатності. Так, можна взяти оригінальний перелік термінальних та інструментальних цінностей М. Рокича [8] або ж модифікований перелік ідеальних та поведінкових цінностей Ш. Шварца [9].

<table>
<tr><th></th><th>АНАЛІТИЧНІ ТЕХНІКИ</th><th>МОДЕЛЮВАЛЬНІ ТЕХНІКИ</th><th>ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ТЕХНІКИ</th><th></th></tr>
<tr><td rowspan="2">Техніки роботи з імпліцитними теоріями командної інтеракції</td><td colspan="2" rowspan="2">Техніки експлікації цінностей командної інтеракції особистості
Техніки реконструкції ціннісного змісту командних ролей особистості</td><td rowspan="2">Техніки розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції</td><td rowspan="5">ІНФОРМАЦІЙНО-ЕДУКАЦІЙНІ ТЕХНІКИ</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td rowspan="3">Техніки роботи з поведінковими моделями командної інтеракції</td><td colspan="2">Техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції</td></tr>
<tr><td>Техніку аналізу стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості</td><td rowspan="2">Техніки оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості
Техніки розвитку рольової компетентності особистості</td></tr>
<tr><td>Техніки аналізу рольової компетентності особистості</td></tr>
<tr><td>Техніки роботи з ціннісно-рольовою інтеракцією в командах</td><td colspan="2">Техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах</td><td>Техніки сприяння ціннісній кон’юнкції членів команд
Техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд</td></tr>
</table>

Рис. Систематика технік командотворення за критеріями сфери застосування, специфіки інтервенцій та безпосередніми завданнями

Для презентації цінностей перед групою можна запропонувати учасникам побудувати піраміду власних командних цінностей або ціннісну “сонячну систему”. Варіанти – зобразити графічно, реконструювати за допомогою проективних матеріалів (камінців різної форми, шахо-

вих фігур, колоди гральних карт) та винести на групове обговорення в режимі "рефлексії на коло"; також можна використати психодраматичні інсценізації, в яких кожен з учасників може бути щаблем піраміди чи планетою. У ході зворотного зв'язку кожен учасник отримує інформацію про те, які цінності приписувались йому в групі, чи збігається групова думка з результатами індивідуальної рефлексії, аналізуються зони близькості та розбіжностей у самосприйманні та командній перцепції.

Техніки реконструкції ціннісного змісту командних ролей особистості. Щоб визначити основні командні ролі, що мають місце в групі, можна: задіяти техніку мозкового штурму з класичним розподілом функцій між учасниками; організувати роботу в підгрупах із презентацією результатів "на коло" з подальшим напрацюванням спільної групової рольової структури; запропонувати готову рольову модель, наприклад за М. Белбіном [2], або модель, у якій ролі прив'язані не до виробничих функцій, а до специфіки взаємодії.

Для аналізу суб'єктивного ціннісного змісту командних ролей можна використовувати елементи графічного, проективного, психодраматичного або інших варіантів моделювання. Наприклад, можна звернутися до побудови ціннісних портретів ролей за допомогою стіків, коли на окремих шматках клейкого паперу пишеться окрема цінність і наклеюється на роздруківку із зображенням людського силуету, який умовно представляє ту або ту командну роль. У кожному випадку після індивідуальних розмірковувань пропонується їхня презентація на командне коло.

Техніки реконструкції рольового репертуару особистості в командній інтеракції. Інформування здійснюється з використанням уже згаданих технік, до яких можна додати аналіз реальної командної взаємодії з виходом на огляд її механізмів та феноменів у форматі пояснення тренером або проблемно-орієнтованого навчання. Останній формат передбачає, що перші пояснення пропонуються самими учасниками після аналізу нинішнього стану командної взаємодії або кейсів щодо неї.

Для аналізу індивідуального рольового репертуару можна використовувати стандартизовані опитувальники, зокрема тест рольової самоперцепції М. Белбіна [2] або розроблену в ході групового обговорення рольову шкалу команди, з якою можна працювати в режимах самооцінювання та експертної оцінки. Також можливі варіанти вільного рольового опису на основі заданої структури ролей (ролі-виробничі функції; ролі-стратегії діяльності; ролі-стратегії взаємин) або без неї.

Презентація результатів індивідуальної рефлексії рольового репертуару кожного учасника перед групою здійснюється за допомогою попередньо описаних технік моделювання. Ефективними також є поведінкові міні-інсценізації ролей.

Техніки розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції. У ході інформування до попередньо описаних технік можна долучити кейс-аналіз характеристик, що їх дають люди одне одному в контексті командних взаємин.

Індивідуальний аналіз ціннісної складності не проводиться через екологічність командотвірних інтервенцій, натомість окремі його елементи (необхідні для інструменталізації феномена) входять до процедур розвитку. Так, інструментом розвитку ціннісної складності особистості у сфері командної інтеракції можуть бути техніки, запозичені з арсеналу когнітивно-поведінкової терапії; найчастіше ідеться про методики роботи з негативними автоматичними думками, зокрема аналіз спотворень, фільтрації мислення, пошук альтернативних пояснень, доказову перевірку думок. У контексті командної інтеракції в центр аналізу ставляться стереотипні думки-пояснення поведінки та вчинків членів команди, чітка ціннісно-рольова атрибуція, категоричні висновки та інтерпретації. Дієвим у розвитку ціннісної складності у сфері командної інтеракції є і залучення до творчої діяльності. Ідеться, наприклад, про організацію командної гри у форматі вирішення конкретного виробничого завдання, що потребує здійснення ефективного рольового розподілу, враховуючи ціннісний зміст, який вкладають учасники в командні ролі.

Техніки аналізу індивідуальних стратегій реалізації цінностей командної діяльності. У техніках цього блоку інформаційний компонент є невіддільним від аналітичного, оскільки належне осмислення проблеми ефективніше за умови попереднього аналізу власних цінностей і стратегій спільної діяльності. Тож едукація може використовуватися як постаналітичний етап у межах технік. Тут варто зосередитися на пошуку типових способів реагування в командній взаємодії, або в часі “тут-і-зараз”, на основі аналізу власної поведінки в ході попередньо організованої командної гри. Можлива й робота в рефлексивному колі, коли кожен із членів команди по черзі потрапляє у фокус групового аналізу власних стратегій (наприклад у форматі гештальт-терапевтичних процедур “гарячого стільця”). Презентація, що проводиться для групи, також є важливим і необхідним елементом роботи, яка здійснюється за допомогою описаних вище прийомів графічного, проективного, психодраматичного моделювання.

Техніки оптимізації стратегій реалізації цінностей командної діяльності особистості. Основним прийомом пошуку нових стратегій є аналіз ефективності способів досягнення близьких цінностей друзями, колегами, знайомими, особами з референтного кола та запозичення, інтеграція найдієвіших із цих способів у власний досвід. Технічно такий підхід може бути реалізований за допомогою технік позитивної психотерапії; ідеться про аналітичний пошук відповідей на запитання “А як би це зробив хтось інший?” стосовно конкретних людей, а також

ідеальних ролей з актуальної рольової структури команди (успішний командний гравець; людина, що користується повагою; людина, спрямована на результат тощо). Ефективними є робота в підгрупах, групова дискусія, а також презентація та обговорення власних стратегій у форматі шерингу, коли учасники групи діляться досвідом досягнення бажаного. Можна також використовувати аналіз художніх стрічок, відеофрагментів реальної командної взаємодії, центрованих на проблемі кейсів тощо.

Напрацювання нових стратегій здійснюється у форматі поведінкових експериментів у просторі змодельованої групової взаємодії (ефективною є робота за схемою "акваріума", коли частина групи виконує роль спостерігачів, які по завершенні вправи надають зворотний зв'язок) та реальній командній діяльності, що припускає можливість аналізу ефективності застосування нових стратегій щодо групи.

Техніки аналізу рольової компетентності особистості. Психологічна едукація щодо особливостей рольової компетентності особистості є ефективною в режимі відеоаналізу або опису випадків, коли на конкретних прикладах демонструються поведінкові вияви рольової компетентності та рольових дисгармоній особистості в контексті командної взаємодії. Також можна застосовувати інформування у форматі міні-лекцій із мультимедійним супроводом та інші традиційні варіанти.

З аналітичною метою може бути застосований оригінальний опитувальник рольової компетенції П. П. Горностая [6]. Можливі й інші схеми аналізу, відповідно до яких на основі попереднього інформування учасники розробляють унікальну для своєї команди, з огляду на специфіку діяльності, індикативну сітку рольової компетентності в командній взаємодії, на основі якої і здійснюють аналіз.

Винесення результатів індивідуального аналізу ролекомпетентності на групове обговорення може здійснюватись у гештальтформаті "гарячого стільця". При цьому мають акцентуватися сильні сторони та окреслюватися зони розвитку, в яких не актуалізуються механізми психологічного захисту і можливе конструктивне обговорення та накреслення власних перспектив.

Техніки розвитку рольової компетентності особистості. Основний інструмент – тренінг рольової компетентності, розроблений П. П. Горностаєм [там само]. В основі тренінгу – ідеї та інструменти транзактного аналізу і психодрами, зокрема техніки аналізу та перемикання его-станів, аналізу конфліктних та пошуку ефективних у спілкуванні транзакцій, інсценізація рольових конфліктів, модифікація конфліктної ситуації через обмін ролями, дублювання та ін. Загалом можуть бути задіяні будь-які інші інтервенції, спрямовані на розвиток рольової компетентності, – це і когнітивно-поведінкові експерименти, і основні техніки плейбек-театру, танцювально-рухової терапії. Для розвитку рольової варіативності, гнучкості та прийняття ролей інших можна вико-

ристати техніку роботи з "нарисом фіксованої ролі" Дж. Келлі [1]. Розвиткові рольової глибини ефективно сприяє біографічний аналіз, зокрема техніка каузометрії.

Техніки реконструкції ціннісно-рольової взаємодії в командах. Для реконструкції ціннісної кон'юнкції (близькості) можуть використовуватись методи графічного, проективного, психодраматичного моделювання (наприклад, на основі метафор "сонячної системи", де кожна людина – планета, що розміщується в ціннісній близькості/віддаленості від Сонця, центру системи; "команди зорельота", яка ретельно добирається, адже люди відправляються за десятки тисяч світлових років до невідомих планет; "людського організму", в якому кожен орган взаємодіє з іншими, виконуючи особливу роль тощо). Також можливе застосування моренівської соціометрії з модифікованою інструкцією (вказівкою на ціннісну близькість) або у зміненому форматі, наприклад, коли для позначення ціннісної близькості використовуються камінчики чи монети (по одному на кожну цінність, що об'єднує).

Реконструкція рольової конвергентності (відповідності) можлива лише в контексті конкретних ситуацій взаємодії. Учасники ретроспективно занурюються в досвід взаємин, відшукуючи приклади ролеконвергентної та дивергентної взаємодії, аналізуючи в кожному разі рольові очікування колег у зіставленні з власним сприйняттям. Аналіз здійснюється в парах, трійках або підгрупах. Особи, долучені до тісної повторюваної та тривалої взаємодії у командах, аналізують власну рольову сумісність, накреслюють шляхи її розвитку. У результаті спільної рефлексії моделюються візуалізації (графіки, карти, моделі тощо), що відбивають динаміку рольової взаємодоповнюваності, типові для ролеконвергентності та дивергентності ситуації; фіксують тригери, що провокують рольову несумісність, і, навпаки, фактори, ресурсні для досягнення конгруентності.

Техніки сприяння ціннісній кон'юнкції членів команд. Основний масив технік цього типу діалогічний. Ідеться про організацію спільного діалогічного простору, в якому учасники мають змогу винести на загал свою думку. Щоб уникнути порушення меж толерантності, ціннісна оцінка фокусується не на окремих людях чи їхніх вчинках, а на подіях, що мали місце на тлі командної діяльності. Саме ціннісна інтерпретація цих подій, аналіз їхнього внеску в розвиток команди і є матеріалом для пошуку зон ціннісної кон'юнкції. Продуктивними в роботі є модифікації техніки каузометрії Є. І. Головахи, О. О. Кроніка [4], на основі яких у ході індивідуальної та групової рефлексії виокремлюються основні командні події, що мали місце в минулому, розгортаються в теперішньому та плануються на майбутнє. Між подіями встановлюються каузально-ціннісні зв'язки, виокремлюються групи осіб із близькою ціннісною інтерпретацією подій, здійснюється обмін думками між членами таких груп. Каузо-

метричне моделювання, окрім аналізу цінностей у ретроспективі, створює можливості для перспективного узгодження ціннісних позицій, досягнення ціннісного компромісу щодо майбутніх рішень та дій. Над ціннісним аналізом командних подій, якщо вдатися до відповідних процедурно-змістових модифікацій, можна працювати і за схемою психологічної автобіографії Л. Ф. Бурлачука, О. Ю. Коржової [3], і за методикою моделювання ціннісної свідомості О. Л. Музики [7], і за іншими схемами психологічного подієвого, біографічного аналізу з екстраполяцією в царину подій, що розгортаються на тлі командної діяльності.

Техніки сприяння рольовій конвергентності членів команд. Рольовий тренінг, ділові командні ігри та аналіз актуального досвіду реальної взаємодії є базовими техніками сприяння рольовій конвергентності членів команд. Етапність інтервенцій може бути інтеракційно-аналітичною або зворотною. У першому випадку після змодельованої або реальної командної інтеракції здійснюється її аналіз у контексті зіставлення суб'єктивних уявлень про рольові очікування та реальних рольових очікувань членів команди. У другому – на основі рольового планування здійснюється безпосередня реалізація інтеракції в просторі командної діяльності.

Зауважимо, що рольова конвергентність феноменологічно базується на розумінні, рефлексії рольових очікувань інших, що також пов'язано із суб'єктивним ціннісним змістом командних ролей. Тож і техніки цього типу, хоча і є безпосередньо інтеракційними, трансформаційними, не можуть функціонувати без аналітично-рефлексивної складової. Рольовій конвергентності особливо сприяє робота в річищі ціннісно-рольової картографії, коли здійснюється порівняльний аналіз ціннісних карт командних ролей, а також індивідуальних ціннісно-рольових карт командної інтеракції на початку та по завершенні командотвірних інтервенцій.

Висновки. Командотвірні техніки, розроблені в межах ціннісно-рольового підходу до формування та розвитку команд, доцільно систематизувати за критеріями сфери їхнього застосування, специфіки інтервенцій та командотвірних завдань. Вибір технік та форми їхньої реалізації залежить передусім від організаційно-технічних та методологічно-інструментальних обмежень. Так, діяльність команди може бути утрудненою з багатьох причин: через неможливість одномоментної зустрічі всіх її членів в одному місці та організації безперервної взаємодії протягом тривалого часу; коли немає просторого приміщення, чого вимагає тренінговий формат; коли бракує мультимедійних засобів або коли команда є віртуальною і основний спосіб спілкування та координації дій – мережеві комунікації. Не менш важливим є і належне володіння тими або іншими інструментами з боку фахівців, що запроваджують командотвірні інтервенції: це і досвід використання окремих технік; і психотерапевтична підготовка, необхідна для застосування, на-

приклад, психодраматичних чи когнітивно-поведінкових технік.

Література

1. *Баннистер Д.* Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселла, Д. Баннистер ; под общ. ред. и с предисл. Ю. М. Забродина, В. И. Похилько ; [пер. с англ. Е. О. Федотова]. – М. : Прогресс, 1987. – 232 с.
2. *Белбин М. Р.* Типы ролей в командах менеджеров : пер. с англ. / Р. Мередит Белбин. – М. : HIPPO, 2003. – 220 с.
3. *Бурлачук Л. Ф.* Психология жизненных ситуаций / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : Рос. пед. агентство, 1998. – 263 с.
4. *Головаха Е. И.* Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. – М. : Смысл, 2008. – 267 с.
5. *Горбунова В.* Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія / Вікторія Горбунова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2014. – 380 с.
6. *Горностай П. П.* Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности : монография / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
7. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень : монографія / [В. О. Моляко, О. І. Кульчицька, О. Л. Музика та ін.] ; за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики. – Житомир : Рута, 2006. – 320 с.
8. *Rokeach M.* The nature of human values / Milton Rokeach. – New York : Free Press, 1973. – 438 p.
9. *Schwartz S. H.* Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries / Shalom H. Schwartz // Advances in Experimental Social Psychology. – 1992. – Vol. 25. – P. 1–65.

Reference

1. Bannister, D. and Fransella, F. (1987). *Novyy metod issledovaniya lichnosti: rukovodstvo po repertuarnym lichnostnym metodikam* [New method of personality research: A Manual for Repertory Grid Technique]. Moscow: Progress Publ. (rus).
2. Belbin, M. R. (2003). *Tipy roley v komandakh menedzherov* [Types of Roles in Teams of Managers]. Moscow: HIPPO Publ. (rus).
3. Burlachuk, L. F. and Korzhova, E. Y. (1998). *Psikhologiya zhiznennykh situatsiy* [Psychology of Life Situations]. Moscow: Russian Pedagogical Agency Publ. (rus).
4. Golovakha, E. I. and Kronik, A. A. (2008). *Psikhologicheskoe vremya lichnosti* [Psychological Time of Personality]. Moscow: Smysl Publ. (rus).
5. Gorbunova, V. V. (2014). *Psykholohiia komandotvorennia: tsinnisno-roliovyi pidkhid do formuvannia ta rozvytku komand* [Psychology of teambuilding: value-roll approach to the formation and development of teams]. Zhytomyr: Publ. Zhytomyr Ivan Franko State University (ukr).
6. Gornostay, P. P. (2007). *Lichnost i rol: rolevoy podkhod v sotsialnoy psikhologii lichnosti* [Personality and role: role approach in the social psychology of personality]. Kyiv: Interpress Publ. (rus).
7. Moliako, V. O. and Muzyka, O. L. (Eds.). (2006). *Zdibnosti, tvorchist, obdarovanist: teoriia, metodyka, rezultaty doslidzhen* [Ability, Creativity, Giftedness: Theory, Method, Result of Research]. Zhytomyr: Ruta Publ. (ukr).

8. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
9. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.

Горбунова В. В. Систематика командообразующих техник в рамках ценностно-ролевого подхода к формированию и развитию команд

Приведена классификация и описаны основные техники командообразования, разработанные и специфицированные в контексте задач ценностно-ролевого подхода к формированию и развитию команд. Все техники классифицированы по сфере приложения, специфике интервенций и заданиям командного развития. В первую группу включены техники работы с имплицитными теориями, поведенческими моделями и ценностно-ролевой интеракцией в командах, во вторую – аналитические, моделирующие, трансформационные и информационные техники. Как наиболее численные признаны техники, направленные на реализацию каждого из командообразующих заданий. К этой группе причислены техники экспликации ценностей командной интеракции личности, техники реконструкции ролевого репертуара личности в командной интеракции, техники развития ценностной сложности в сфере командной интеракции, техники реконструкции ценностно-ролевого взаимодействия в команде, техники экспликации ценностного содержания командных ролей личности, техники анализа и развития ролевой компетентности личности, техники анализа и оптимизации стратегий реализации ценностей командной деятельности, техники фасилитации ценностной конъюнкции и ролевой конвергентности членов команд.

Ключевые слова: команда, командообразование, командное развитие, роли, ролевая компетентность, ценности, ценностная сложность, имплицитные теории, командная интеракция.

Gorbunova V. V. Systematics of teambuilding techniques within the boundaries of value-role approach to the teambuilding

Classification and description of basic techniques of teambuilding are presented in this article. All of these techniques are developed and specified for goals and objectives of value-role approach to teambuilding. All of techniques are classified by the field of application, specifics of interventions and tasks of team development. The first group includes techniques for working with implicit theories and behavioral models of team interaction. The second group comprises analytical, modeling, transformation and education techniques. The largest group includes techniques that are aimed at realization of each of the teambuilding tasks. This group includes techniques of explication of team interaction values, techniques of reconstruction of personal role repertoire in team interaction, techniques of development of value complexity, techniques of reconstruction of team interaction, techniques of explication of value content of team roles of personality, techniques of analysis and development of role competence of personality, techniques of analysis and optimization strategies for realizing team values and techniques of facilitation of value conjunction and role convergence of team members.

Key words: team, team-building, team development, roles, role competence, values, value complexity, implicit theories, team interaction.