



ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ  
» СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ «

# **КУРСОВА РАБОТА**

**ПО ЕКИПНА СОЦИАЛНА РАБОТА**

НА ТЕМА:

**ВИДОВЕ МОДЕЛИ ЗА ЕКИПНА РАБОТА  
(ЙЕРАРХИЧНИ ИЛИ НЕФОРМАЛНИ)**

**Изготвил:**

**Проверил:**

*Велико Търново, 2016*

## УВОД

Екипът е повече от просто събрани индивиди, преследващи свои собствени цели. Общоприетата дефиниция за работата в екип е колектив от (две или повече) лица, работещи заедно за постигане на обща цел<sup>1</sup>. Структурата на екипа може да варира от твърда, с ясно дефинирани роли и йерархична верига на команда, до гъвкава, където всички индивидите имат подобни способности, задачите се разпределят гъвкаво към най-добрия член на екипа, а решенията се вземат съвместно чрез консенсус. Докато някои екипи се формират и съществуват само временно, други екипи са по-устойчиви, обучават се заедно и оперират в рамките на продължителен период за решаване на поредица от проблеми или изпълняване на много задачи.

Идеята за общите цели е от съществено значение за работата в екип, защото това е нещото, което свързва екипа заедно и предизвиква неговия пряк интерес за постигане на успех отвъд личния интерес на отделните членове. Членовете на екипа не само действат, за да постигнат собствените си цели, вероятно за сметка на другите, а по-скоро те се стремят към взаимодействие, което може да е от ползва за другите и да допринесе за най-ефективното цялостно изпълнение на целта на екипа. В допълнение към тази положителна кооперативност, членове на екипа също имат стимул активно да се опитват да избегват спречквания помежду си. Освен това, ангажиментът към общи цели води до други важни аспекти на поведението на екипа, като например подкрепа в случай на неуспех. Например, ако един член на екипа, определен да изпълни една задача, установи, че той не е в състояние да го направи, другите членове на екипа са готови да я поемат, тъй като в крайна сметка те споделят обща отговорност. Това води до устойчивостта на високо ниво в екипите.

Така, че работата в екип се основава на концепцията за взаимното опознаване / споделяне. Взаимното опознаване включва не само знания на общите цели, а и друга статична информация, като структурата на екипа (например кой каква роля има) и каква е целта и плана за нейното постигане, както и транзитна информация, като например текущи задачи, статут на междинните цели (за

---

<sup>1</sup> *Teams, Their Training and Performance*. R.W. Swezey and E. Salas (eds.). Ablex: Norwood, NJ. pp. 3-29.

поддържане на координация), динамични вярвания за околната среда, свързани с решенията, какво е положението, наличността на ресурсите и така нататък. За да функционира ефективно, един екип трябва да поддържа постоянен диалог, постоянно да обменя тази информация, да се съгласуват несъответствията и да разработва т.нар. „обща картина”. Тази взаимна информираност често се описва като „споделен мисловен модел”<sup>2</sup> в екипната психология и насърчаването на развитието и придобиването на споделен мисловен модел между членовете на екипа е обект на специфични методи на обучение като кръстосаното обучение<sup>3</sup>.

Тези аспекти, които стимулират работата в екип имат важни последици за поведението, което прави екипите и тяхното изпълнение повече от сбор на отделни части. Отвъд синергията и координацията, също така екипите могат да генерират нови решения на проблеми, които отделните лица не биха могли сами. Чрез вътрешни дейности като балансиране на натоварването, екипите могат гъвкаво да реагират на промените в околната среда. В действителност, адаптивността (включително преразпределението на ресурси, доколкото е необходимо и дори промяна на конфигурацията на структурата на отбора) често се приема като признак за ефективност на екипа<sup>4</sup>. Следователно тези поведения са важни, за да се направи опит да се симулира най-реалистичното изпълнение. Въпреки всичко, това може да се постигне на основата на комуникация между членовете на екипа. Те трябва да комуникират с оглед разпространяване или възлагане на задачи, актуализиране на състоянието, търсене на помощ и за поддържане на координацията. Освен това, е необходима комуникация за обмен на информация и вземане на решения. Ефективните екипи съчетават информация от множество източници, разпределена в множество области, с оглед изготвяне на една обща оперативна картина и оценка на ситуацията, която позволява подходящ, координиран отговор. Това е, което определя "ума на екипа", хипотетичен познавателен конструкт, който се появява от екипа и прави неговото поведение да изглеждат така, сякаш то е било централизирано<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Rouse, W.B., Cannon-Bowers, J.A., and Salas, E. (1992). The Role of Mental Models in Team Performance in Complex Systems. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 22:1296-1308.

<sup>3</sup> Volpe, C.E., Cannon-Bowers, J.A., Salas, E., and Spector, P. (1996). The Impact of Cross-Training on Team Functioning: An Empirical Investigation. *Human Factors*, 38:87-100

<sup>4</sup> Klein, G. and Pierce, L. (2001). Adaptive Teams: in *Proceedings of the 6<sup>th</sup> International Command and Control Research and Technology Symposium*.

<sup>5</sup> Klein, G. (1999). *Sources of Power: How People Make Decisions*. MIT Press.