

Úkol číslo 4 - tým 3



CTC

Computer Training Company

Tým

Jiří Dosoudil - Guardian Inspector

Jiří Karpíšek - Fieldmarshal

Tomáš Konečný - Fieldmarshal

Lucie Molková - Rational Mastermind

Reflection report - organization

Formování týmu před začátkem projektu

Takové honosné slovo jako formování si tento proces v našem týmu ani nezaslouží. Po cvičení, kde jsme si byli přiděleni, jsme se představili, potřásli si pravicí a domluvili se na schůzce. Tam jsme se sešli jen tři, a to bylo v podstatě poprvé a naposled, kdy jsme spolu nějak víc komunikovali tváří v tvář.

Osobnostní typy a jejich role při formování týmu

Dva fieldmarshalové inspektor a mastermind nejsou nejlepší kombinace pro fungující tým, skoro by se dalo říct, že všichni do jisté míry svou povahu potlačili, abychom vůbec mohli nějak fungovat. Důsledkem toho ale týmu chyběl nějaký leader - této role se nikdo nechopil, možná ze strachu před tím, jaké osobnosti v týmu jsou. Taky, snad by vůdčí role lépe vyplynula, kdyby byl jen jeden fieldmarshal, u kterého by se tato očekávala tak nějak samo sebou.

Ovlivnily osobnostní typy fungování týmu (jak? jak byly podobné/různé?)

Papírově jsou naše osobnostní typy podobné, paradoxně ale došlo k tomu, že se neprojevovaly předepsaným způsobem. Všichni byli hodně pasivní, nikdo neudílel žádné rozkazy, celková vize nebyla nijak silná, vše se řešilo až když už nebylo jiného zbylí. V tu chvíli je ale nutno říct, že se dané práce vždy někdo chopil a dotáhl ji až do konce. Naše typy se pak projevily v tom, že každý byl spokojený jenom se svojí prací a proto jsme hodně pracovali odděleně a těžko spojovali jednotlivé činnosti. Právě toto oddělení prací bylo také i příčinou, proč se role neprojevovaly. Určitě by k tomu byl lepší prostor, kdybychom pracovali převážně face-to-face.

Agenda projektu, schůzky, komunikace

Schůzka proběhla jednou, byli jsme na ní tři ze čtyř, pak už jsme se potkávali jen na přednáškách a na seminářích, kde jsme se spíš jen ujišťovali, že ještě žijeme. Jinak jsme se primárně dohodli na Google dokumentu, který jsme si nasdíleli a do něhož jsme měli všichni

rovným dílem přispívat. Důležitější věci se řešily mailem, ale těch jsme si během semestru vyměnili opravdu jen pár (a to typicky v době, kdy už to bylo nutné vzhledem k termínu úkolu).

Co bychom změnili příště

Různé časové možnosti jednotlivých členů týmu zcela nedovolovaly, aby se na všech dílčích úkolech podíleli všichni rovným dílem. Naštěstí to vyšlo vždy tak, že alespoň jeden člověk byl schopen práci dotáhnout do konce a pokaždé to byl někdo jiný. Důsledkem bylo, že ne všichni rozuměli úplně všemu do detailu. Dalším negativem bylo, že jsme se nezvládali sejít osobně a probrat situaci z více úhlů, brainstormovat... Tady by pro příště byl určitě prostor pro zlepšení. A dále by bylo vhodné příště jasně rozdělit role a zodpovědnost v týmu. Efektivitě i kvalitě práce by pak určitě pomohla i práce face-to-face, které jsme se věnovali jen jednou.

Reflection report - team cooperation

Generování nápadů

- pouz na první schůzce, celkem rychlé, byly jen dva nápady (očividně nejsme moc kreativci), z nich vybrán jeden

Způsoby komunikace (použité prostředky a jejich užitečnost)

- google dokumenty (byly by užitečnější, kdyby se používaly důsledněji), emaily. Osobní kontakt jen namátkově, když jsme se potkali na přednášce nebo jiné příležitosti (to ale většinou byly jen detaily organizačního charakteru).

Jak snadné/obtížné bylo se domluvit

- moc jsme se nedomlouvali a když, tak to proběhlo bez problémů, protože někdo už měl většinou návrh, který ostatní schválili. V praxi se čekalo na první mail, který k úkolu někdo pošle, a podle něj se pak pracovalo.

Došlo k nějakým hádkám (příčiny, řešení)

- nedošlo