

Poptat se studentů na jejich zkušenosti s týmovou spoluprací nebo s teambuildingem

Tým:

Tým (z angl. *team*, původní význam „spřežení“) je skupina lidí, která společně plní nějaký **úkol** nebo chce dosáhnout určitý **cíl**, což je možné jen při spoluprací všech členů.

- Ve **sportu** označuje **tým** mužstvo, **sportovní družstvo**, případně včetně doprovodného personálu (např. **trenér**, **lékař**, technický personál apod.)
- v **podniku** tvoří tým skupina spolupracovníků, kteří pracují na společném úkolu – pracovní skupina.

Na rozdíl od hierarchického modelu spolupráce, kdy je větším úkolem pověřován například předák, mistr nebo velitel a je na něm, aby práci zorganizoval, týmový model klade větší důraz na „horizontální“ vztahy, na jednání, dohody a spoluprací přímo mezi jednotlivými členy. To ovšem vyžaduje, aby všichni členové měli jasno, čeho chtějí dosáhnout, a klade větší nároky na jejich samostatnost a odpovědnost. Také organizace takové spolupráce může být náročnější a výsledky sice obvykle kvalitnější, ale často časově náročnější.

Team bulding:

Teambuilding je všeobecný výraz pro **různé druhy aktivit**, které se využívají **k zlepšení společenských vztahů** a vymezují role v rámci týmu při plnění společných úkolů. Liší se od termínu výcvik, který je určen k tomu, aby zlepšoval zdatnost spíše než mezilidské vztahy. Mnoho teambuildingových akcí je zaměřeno na odhalení a určení mezilidských problémů v rámci určité skupiny. V nastaveném čase jsou určité aktivity zamýšleny k zlepšení výkonu v týmovém prostředí. Teambuilding je jedním ze základů rozvoje organizací, který může být aplikován např. na sportovní týmy, školní třídy, vojenské útvary nebo letecké posádky. Přesná definice teambuildingu zahrnuje:

- Společný tah na branku
- Vytváření efektivních pracovních vztahů
- Snižování pochybností rolí jednotlivých členů týmu
- Hledání řešení problémů v rámci týmu

Teambuilding je jednou z nejrozšířenějších aktivit týmového rozvoje v rámci různých organizací.

Podle jedné studie je rozvoj v rámci týmu jednou z neúčinnějších aktivit v rámci organizací (versus finanční měřítko) pro zlepšení výkonnosti organizace. Současné analýzy ukazují, že aktivity určené pro rozvoj organizací zahrnující teambuilding a teamtraining zlepšují jak cílový rozvoj výkonnosti v týmu, tak i individuální kontrolní hodnocení v rámci týmu.

4 Přístupy Teambuildingu:

1. Nastavení cíle

Následující zdůrazňuje důležitost jasných úkolů a individuálních a týmových cílů. Členové týmu se stávají součástí skupiny, ve které plánují způsoby jak jasně vymezit úspěch či nezdár a dosáhnout cíle, úmyslem čehož je posílit motivaci a zaměřit se na cit pro společnost, které jsou jeho součástí. Pomocí identifikace specifických výstupů a testů zaměřujících se na zlepšení výkonnosti tak, aby si týmy mohly změřit svůj pokrok. Mnoho organizací projednává celkové výsledky přímo s týmem za účasti managementu.

2. Vymezení rolí

Klade důraz na zlepšení chápání členů týmu jejich vlastních i ostatních příslušných rolí a povinností za účelem snížení pochybností a vypěstování pochopení důležitosti plnění aktivit s cílem zaměřeným na určení a přizpůsobení se daným rolím. Zároveň také podtrhuje vzájemnou závislost a význam jednotlivých členů, kde se každý soustředí na svou vlastní roli a podílí se na úspěchu celého týmu.

3. Řešení problému

Klade důraz na rozeznání hlavních problémů v rámci týmu a týmové spolupráci při jejich celkovém řešení. To může obsahovat dodatečnou výhodu, co se týče zvýšeného kritického uvažování.

4. Mezilidské vztahy

Klade důraz na zlepšení dovedností v rámci týmu jako např. vzájemná podpora, komunikace a společné sdílení všeho potřebného. Týmy, ve kterých se projevuje méně konfliktů, obecně fungují mnohem efektivněji než ostatní. Obratnost vede konverzaci k prohloubení vzájemné důvěry a otevřené komunikaci mezi jednotlivými členy týmu.

Motivace:

http://www.nuv.cz/file/253_1_1/