

Skupinová dynamika III

Doc. PaedDr. Marie Blahutková, Ph.D.

Katedra společenských věd ve sportu

Fakulta sportovních studií

5. Fáze: Produktivita (performing)

Procesy: Víme, kdy a proč fungujeme dobře

Práce na projektu

Maximální zaměření na cíl

Práce dobře namazaného stroje

Maximální využívání silných stránek jednotlivců i týmu

Využívání různých úhlů pohledu a různých názorů

PRINCIPY POD POVRCHEM

- Rovnocennost
- Pevný celek
- Využití potenciálu skupiny i jednotlivce

Jak týmu pomoci ve zdravém vývoji

- Jasně stanovené cíle a úkoly, nebát se změny
(zpětná vazba, otevřenost, time management)
- Rozvoj individuálních schopností a dovedností
- Vzájemná podpora v rozvoji
- Naplňování úkolů a cíle skupiny i jednotlivců
- Rovnováha pracovního a osobního života
- Osobní rozvoj jednotlivců i týmu, práce s motivací
- Zdravá fluktuace, odměna skupiny
- Možnost změny práce, podpora tvořivosti

Konzervace

- Vyčerpání úkolu a ztráta smyslu existence týmu
- Vyhoření
- Změna na sociální klub
- Změna na cíle a udržování stavu
- Ponorková nemoc
- Skupinová představa o dokonalosti týmu
- Neochota spolupráce s jinými skupinami
- Vyčerpání skupiny

Co působí destruktivně

- Stálé měnění cíle (znehodnocení práce týmu)
- Nekonečné rozhodování na jiných místech
- Workoholismus (lidé nevědí, kdy mají jít domů)
- Zaplňování času týmu nesmyslnými úkoly (aby měli co dělat)
- Závist (jsou moc dobří, musím tým změnit)
- Ustrnutí v postupech a ztráta motivace

Groupthinking = skupinové myšlení

- Je typický pro skupinu, která funguje delší dobu
- Je všeobecný nekritický souhlas skupiny s postupem nebo s cílem

Jak předcházet skupinovému myšlení

- Jasná koordinace práce
- Harmonogram
- Udržování povědomí cíle celku
- Udržování kontextu v rámci firmy
- Využívání expertů a expertíz
- Pomáhat vidět prostor ke zlepšení

6. Fáze: Uzavírání (closing)

Procesy: Dokončení projektu

Hodnocení, závěry, odměna, oslava

Loučení členů týmu, zakončení spolupráce

Ukončování procesů

Orientace mimo tento tým

Principy pod povrchem

- Rozvolňování vztahů
- Opouštění smečky
- Potěšení z úlovku, oslava
- Přemýšlení, co dál

Jak pomoci týmu ve zdravém vývoji

- Uvědomit si konec
- Vyhodnocovací procesy
- Přeorientování se na další cíle a projekty

Konzervace

- Neochota dokončit projekt
- Neprožití oslavy
- Nekonečná oslava (*„my už nikdy nebudeme muset pracovat, už jsme šampioni...“*)

Co působí destruktivně

- Nerovnocenné hodnocení
- Přeskočení této fáze, pouze kritika, ne pochvala
- Rovnovážné hodnocení kladů i neúspěchů
- Nekonečné rozbory úspěchů a neúspěchů
- Čekání na potvrzení konce z druhé strany (syndrom nezavěšeného telefonu)

Kvalitní hodnocení projektu je
základ projektu příštího

7. Fáze: Oživení (refresh)

Procesy: Udržení produktivity skupiny

Obměna skupiny

Zlepšování, inovace i prohloubení stereotypů

Řešení pracovních problémů, vyladování
vztahů

Změny v procesech

Principy pod povrchem

- Pokračující práce
- Průběžné úspěchy a neúspěchy
- Únava z dlouhého trvání některých problémů
- Ponorková nemoc
- Stereotypy

Jak týmu pomoci ve zdravém vývoji

- Střídání odpočinku a intenzivní práce
- Inovace a práce se stereotypy
- Práce s motivací pracovníků při dlouhodobé činnosti

Konzervace

- Demotivace
- Ztráta energie a chuti ke změnám a rozvoji
- Ztráta pracovního náboje a pocitu výzvy

Destrukce: Odmítání změn

Pracovní vyhoření

- Příliš rutiny
- Dlouhodobá nespokojenost se stávajícím stavem
- Únava ze snahy pořád něco měnit
- Únava ze stálých změn
- Únava z náročné práce
- Unavující a náročná vztahová atmosféra v týmu