

Skupinová dynamika I.

Doc. PaedDr. Marie Blahutková, Ph.D.

Katedra společenských věd ve sportu

Fakulta sportovních studií

Skupinová dynamika

Je to reakce lidí na vývoj vztahů ve skupině.

Přirozený vývoj skupiny nebo týmu.

Dynamika = změna, něco se děje, mění se.

Rychlost dynamiky:

1. Plánovaná doba trvání skupiny nebo týmu (dlouhodobější mají pomalejší dynamiku)
2. Míra společných zážitků – čím více se znají, tím je dynamika rychlejší

3. Styl vedení (vedoucí podporuje nebo brzdí)
4. Závažnost práce týmu a míra stresu (čím větší stres, tím dříve přijde krize)
5. Styl řešení konfliktů (styl komunikace – otevřená, zavřená)
6. Složení týmu (osobnosti – temperament, závislost, apod.)
7. Zkušenost členů v týmové spolupráci (zkušenější se rychle dostávají do jednotlivých fází)

8. Vztah mezi členy před založením skupiny (konfliktní nebo přátelské vztahy – urychlují nebo brzdí vývoj)
9. Motivace lidí spolupracovat na společném cíli (rychlý vývoj)
10. Ambice a osobní cíle jednotlivých členů týmu (příliš silné ambice oslabují)

Fáze skupinové dynamiky

Vznik (starting)

Formování (forming)

Bouření, krize (storming)

Stabilizace, normování (norming)

Výkon, produktivita (performing)

Uzavírání (closing) nebo oživení (refresh)

1. VZNIK (starting)

- Procesy:
- výběr vedoucího, výběr členů
 - příchod členů do skupiny
 - definice formálních rolí
 - stanovení formálních pravidel
 - zasazení do kontextu ve firmě

- Principy pod povrchem:
- sebeprosazování týmu
 - aktivní, pasivní přístup
 - budu vybrán nebo ne (jsem dobrý nebo ne)

Pomoc týmu: - vysvětlení pozic lidí a cílů týmu

- spravedlivý výběr
- otevřená komunikace s novými členy týmu
- úvodní zahájení vedoucím týmu
- zájem vedoucího o jednotlivé členy týmu
- podpora pocitu sounáležitosti

Konzervace (pokud skupina ustrne ve fázi vzniku)

- nikdy nevznikne tým
- nezačne se pracovat
- v organizační struktuře je cosi jako tým kdesi evidováno

Co působí destruktivně:

Neprůhledný výběr do týmu

Manipulace při výběru

Vytváření mylných očekávání

Nejasné definování kompetencí a cílů

Klíčový je výběr lidí do týmu

Výběr do týmu

- Lidé mohou být již předem určeni
- Někdy mohu výběr ovlivnit svým názorem
- Někdy sami vybíráte

Assessment centrum – testy, pohovory, dotazníky, osobní ankety, případové studie, modelové situace (zkušený konzultant – může být supervizor)

2. ORIENTACE (forming)

- Procesy:
- seznamování jednotlivých členů týmu
 - vyjasňování neformálních rolí a pozic
 - začátek práce

Principy pod povrchem:

- Jednotlivci – lidé jsou zpočátku sami, později se sbližují
- Závislost – uvědomění si vzájemné závislosti
- Uvnitř – mimo (kdo k nám patří a kdo ne)
- Rovnost – oficiálně jsou si všichni rovni
- Vyjasňování hranic – kdo a co chce a jak spolu jednat
- Neformální stanovování hierarchie – orientace ve vzájemném postavení, neformální vedoucí

Jak týmu pomoci ve zdravém vývoji

- Podpora vzájemného seznámení (společenské akce)
- Vytváření společných pravidel a zážitků
- Vzájemné setkávání
- Vytváření určitých milníků
- Typologie zaměřené na vzájemné pochopení odlišnosti
- Podpora rovnocenné diskuze (zjišťování názorů členů)
- Individuální plán rozvoje členů týmu
- Práce s motivací

Konzervace – pokud skupina ustrne ve fázi orientace

- Nevytváří se hlubší spolupracující vztahy
- Nepanuje důvěra mezi lidmi
- Stále se dává pozor na „někoho“ aby...
- Hlídkají se hranice mezi lidmi jako jedna z hlavních priorit (abychom se někoho nedotkli)

Co působí destruktivně

- Preferování určitých lidí v informaci i v přízni
- Hluboké psychologické rozbory lidí
- Přemíra kritiky
- Násilné a umělé vyvolávání konfrontací
- Šíření kuloárních a neověřených informací o členech týmu (černé ovce)
- Hodnocení lidí místo argumentů

Tým pro normalizaci

Jak vypadá podpora ?

Manipulace (vzdychání, rozšiřování pocitů viny, apod.)

Hysterický záchvat nebo scéna (krátkodobá)

Tiše čekám, zda to někomu dojde (vydrží, ale neuspokojí)

Jak může vypadat dobrá podpora ?

- spřízněná duše, vychovám si někoho, vysvětlíme si co je to podpora

Co pro vás znamená podpora:

- Vyslechnutí kolegou
- Prohlášení vedoucího, že na to máte
- Mlčení všech okolo, abyste se mohli soustředit
- Vtipy na odlehčení atmosféry
- Odborná diskuse s ostatními
- Zajištění lepšího vybavení
- Donesený oběd
- Vyhecování a soutěž
- Někdo se k vám připojí, ať nejste sami



„ S podporou je to jako s vánočními dárky: řekněte svá přání a nenechte tápat ostatní co se vám líbí. Potom dostanete to, co vás potěší.“