

Tímová práca-hry

Firma	Meno	Funkcia
Hry		
Tímová práca		
• Kreslenie		
• Test stroskotanca		
• Priatelia		
• Komu patrí zebra		
• Modrá Harmónia		
Techniky tímovej práce		
• Myšlienková mapa		
• Brainstorming		
• Obrátený brainstorming		
• Brainwriting 6-3-5		
Výkonnosť tímov		
• Hodnotenie tímov		
• Párové porovnanie		
• Sociogram		
• Zviera		

Kreslenie

Ciele

Priblížiť účastníkom pojem tímových rolí a ich prínos pre skupinovú prácu. Identifikovať efektívne a neefektívne prejavy a ilustrovať, že každá spolupráca vždy potencionálne obsahuje zárodky konfliktu a súperenia.

Členovia skupiny

4 členné tímy.

Časová náročnosť

30-40 minút.

Pomôcky

Pastelky - tak, aby každý člen tímu mohol kresliť vlastnou farbou. Čisté veľké papiere - pre každý tím jeden, fixky, lepiaca páska.

Postup

- Lektor rozdelí skupinu na tímy, každému tímu prideli pracovisko, papier a fixky.
- Počas práce je zakázané rozprávať.
- Skupina si vyberie tému, alebo téma bude: Všetci sme na jednej palube. Nakreslite spoločnú tímovú loď a dajte jej názov.
- Skupina spoločne nakreslí obrázok na danú tému, tak, že každý sám pridáva k obrázku svojou farbou to, čo uzná za vhodné.
- Každý si na obrázok napíše svoju rolu: kapitán, plavčík, kormidelník, cestujúci. Môžu sa dávať aj duplicitné roly.
- Na záver každý člen tímu vyjadrí svoju spokojnosť s obrázkom na stupnici od 1 -3 (1 veľmi spokojný, 2 spokojný, 3 nespokojný).
- Technika sa dá použiť pred hrou Test stroskotanca. Pri práci sú odhalené motívy a prvky jednaní členov tímu, pričom účastníci nie sú si toho vedomí.

Skupinová diskusia

- Spoločná analýza obrázkov.
- Kto začal maľovať? Kto dal obrázku základný tvar a podobu?
- Ako sú zastúpené jednotlivé farby? Ktorá farba dominuje, ktorú je málo vidieť? Čo to vypovedá o ich majiteľoch?
- Kto kreslil ľudí? Kto nadpisy? Kto detaily? Čo to môže znamenať?
- Kde je možné identifikovať príznaky spolupráce? Kde došlo ku konfliktu?
- Kto je s obrázkom nespokojný a prečo?
- Akým spôsobom bol určený názov lode?
- Čo to celkovo vypovedá o jednotlivých členoch tímu?

Na záver diskusie je vhodné dať jednotlivým skupinám 5 minút na to, aby sa dohodli, v čom, ako tím, vidia svoje prednosti a nedostatky.

Test stroskotanca

Hodnotenie priorít			Riešenie oceánografického inštitútu	Rozdiel oproti oceánografickému inštitútu	
Predmety	Jednotlivec	Skupina		Jednotlivec	Skupina
Sextant					
Zrkadielko na holenie					
5 galónov vody					
Sieť proti moskytom					
1 balíček porcie stravy					
Mapa Pacifického oceánu					
Sedací vankúšik - pláva dobre na vode					
Nádoba s 8 litrami zmesi propán bután a olej					
Malé tranzistorové rádio					
Repelent proti žralokom					
2 m ² neprehľadného plastiku					
1 liter 60% rumu					
5 m nylonového lana					
2 krabičky čokoládových tyčiniek					
Rybárske náradie					
			Súčet rozdielov :		

Priatel'ia

Ciele

Presvedčiť účastníkov o nutnosti rešpektovať zásady tímovej práce, najmä zdieľanie informácií v tíme a kontroly výstupu, demonštrovať vytváranie štruktúry tímových rolí.

Členovia skupiny

Päťčlenné tímy, pozorovateľ v každom tíme.

Časová náročnosť

45 minút.

Postup

Členovia skupiny sa rozdelia do 5 členných skupín, každá skupina má pozorovateľa. Inštrukcia znie: "Každý dostane kartičku s informáciami, ktoré si nesmiete navzájom ukázať. Ich obsah si však môžete povedať. Každý tím by mal byť hotový do 20 minút. Ten, ktorý prvý vyrieši správne skupinové úlohy, vyhráva."

Skupinové úlohy sa tímom nezverejňujú - sú súčasťou informácií, ktoré tímy dostanú na kartičkách. Skupinová úloha je odpovedať na otázky:

- Kto hrá šachy ?
- Kde býva Dán ?

Otázky pre skupinovú diskusiu

- Diskutovala skupina o tom, akým spôsobom bude pracovať ?
- Akým spôsobom členovia skupiny participovali na riešení ? Kto pracoval najviac/najmenej ?
- Kto sa zapojoval do riešenia veľmi často, kto málo ? Dominoval niekto v skupine ?
- Čo najviac skupine pomáhalo v postupe ? Kto najvýraznejšie prispieval k výsledkom tímu ? Čím konkrétne ? Čo najviac brzdilo skupinu v postupe ? či práca a čím skupinu konkrétne brzdila ?
- Na aké prekážky skupina v priebehu práce narážala ? Ako sa riešili ?
- Menila sa v priebehu práce klíma a napätie medzi členmi ? Ak áno, kedy a prečo ? Aká atmosféra v skupine prevládala ?
- Sledoval niekto čas ?
- Aké boli najväčšie prednosti a nedostatky vášho tímu, skupiny ?

Riešenie

FIN	NEMEC	BRIT	HOLANĎAN	DÁN
Zelený dom	Modrý dom	Červený dom	Žltý dom	Biely dom
Lekár	Predavač	Učiteľ	Bankár	Právnik
Pivo	Káva	Voda	Koňak	Whisky
Šachy	Futbal	Cyklistika	Golf	Tenis
Západ	Severo-západ	Sever	Severo-východ	Východ

Informácia 1

Učiteľ býva vedľa Nemca.
V bielom dome býva právnik.
Lekár pije pivo.
Iba jeden z domov je situovaný na východnej strane.
Vedľa červeného domu býva hráč golfo.
Právnik pije whisky.

Informácia 2

Brit je učiteľ.
Zelený dom stojí vedľa domu milovníka kávy.
Jedna z vašich skupinových úloh je rozhodnúť, kto hrá šachy.
Bankár je sused s červeným domom.
Domy v dedine stoja v polkruhu, jeden vedľa druhého.
Jedna z vašich skupinových úloh je rozhodnúť, kde býva Dán.

Informácia 3

Každý z priateľov pije iný nápoj.
V žltom dome býva Holanďan.
Tenista pije whisky.
Modrý dom stojí vedľa zeleného domu.
Každý z priateľov má inú profesiu.
Ten, kto pije vodu, má rád cyklistiku.

Informácia 4

Vaša skupina má menej ako 3 úlohy.
Iba jeden dom je situovaný na západnej strane.
Učiteľ pije vodu.
Každý z priateľov má rád iný šport.
Predavač býva východne vedľa Fína.
Na západnom konci stojí iba zelený dom.

Informácia 5

Lekár býva v zelenom dome.
Ten, kto pije vodu, býva najsevernejšie.
Ten, kto pije whisky, býva veľa milovníka koňaku.
V modrom dome býva futbalový fanúšik.
Každý z priateľov je inej národnosti.
V červenom dome býva ten, kto pije vodu.

Záznamový hárok

Zaznamenajte si výsledky svojho pozorovania, ktoré je zamerané na úkolové a interpersonálne procesy v tíme.

Úkolové procesy:

Konanie podporujúce efektívnosť tímu:

Konanie znižujúce efektívnosť tímu:

Interpersonálne procesy:

Konanie podporujúce efektívnosť tímu:

Konanie znižujúce efektívnosť tímu:

Komu patrí zebra

Zadanie

Máme 5 domov. Každý dom má vstupné dvere natreté inou farbou. V každom dome býva obyvateľ inej národnosti, ktorý chová odlišného domového mazlíčka a popíja iný nápoj. Každý obyvateľ je iný druh zmrzliny.

Angličan žije v dome s červenými dverami.

Španiel má psa.

V dome so zelenými dverami pijú kávu.

Ukrajinec pije čaj.

Dom so zelenými dverami stojí vpravo od domu so slonovinovými dverami.

Milovník čokoládovej zmrzliny má slimákov.

V dome so žltými dverami jedia vanilkovú zmrzlinu.

V prostrednom dome pijú mlieko.

Nór žije v prvom dome vľavo.

Obyvateľ, ktorý má rád jahodovú zmrzlinu, býva v dome susediacom s domom, v ktorom žije muž s líškou.

Vanilkovú zmrzlinu jedia v dome susediacom s domom, v ktorom chovajú kone.

Ten, kto je malinovú zmrzlinu pije pomarančový džús.

Japonec je banánovú zmrzlinu.

Nór býva vedľa domu s modrými dverami.

Kto pije vodu? Komu patrí zebra?

Modrá Harmónia

Ciele

Cvičenie je zamerané na nasledujúce 3 oblasti sociálnych zručností:

- Osvojenie poznatkov o skupinovej dynamike, fázach vývoja pracovnej skupiny a tímu.
- Uvedomenie si významu správneho vedenia pracovných skupín a tímov.
- Návrik prezentácie vlastných názorov a zvládanie otázok poslucháčov.

Členovia skupiny

4-5 členné tímy.

Časová náročnosť

40 minút.

Pomôcky

Prípadová štúdia, veľké papiere, fixky, lepiaca páska.

Postup

Tréner stručne vysvetlí problematiku fázy rozvoja pracovných skupín a tímov. Každý člen dostane rozmnoženú prípadovú štúdiu „Modrá Harmónia“. Skupina sa rozdelí do malých tímov 4-5 ľudí, ktorí spoločne preštudujú prípadovú štúdiu - vypracujú na list papiera odpovede na zadané otázky. Po uplynutí asi 20 minút jeden zástupca z každého tímu prezentuje a zdôvodní pred celou skupinou spoločné riešenie. Papiere s odpoveďami sa môžu prilepiť na tabuľu, aby ich účastníci po dobu diskusie mali na očiach.

Prípadová štúdia „Modrá Harmónia“

Spoločnosť „Modrá Harmónia“, malá nezisková agentúra zameraná na poskytovanie sociálnych služieb, prijala Stanislava Makytu, aby vytvoril, zaviedol a koordinoval jeden z programov, ktorý sa týkal delikventných adolescentov. Keď Stanislav nastúpil, mala agentúra neformálnu organizáciu s plochou štruktúrou a široko využívaným participatívnym rozhodovaním. Prevažujúcim presvedčovaním, ktoré ovplyvnilo takmer všetky rozhodnutia a medziľudské vzťahy, bolo, že demokratický štýl je efektívnejší a vedie k vyššiemu stupňu pracovnej spokojnosti, než by dokázal iný štýl riadenia. Zamestnanci sa schádzali na pracovných poradách i 5 krát týždenne. Často pri nich riešili zamestnanci i interpersonálne problémy.

Väčšina z 24 zamestnancov boli mladí ľudia, ktorí nedávno skončili vysokú školu. Pri prijímaní do agentúry často uvádzali, že hľadajú miesto, kam by patrili a kde by boli dobre prijatí. Modrá Harmónia plnila tieto očakávania veľmi dobre, dokonca i mimopracovný život ľudí sa „točil“ okolo aktivít s ďalšími členmi pracovného tímu Modrej Harmónie.

Platy v agentúre boli relatívne nízke, a tak agentúra prijímala hlavne ľudí bez pracovných skúseností. Aj keď zamestnanci boli bystrí, nadšení a motivovaní, nemali skúsenosti, ktoré by im umožňovali dosahovať stabilný dobrý výkon. Vedenie pozitívne hodnotilo zamestnancov hlavne vtedy, keď sa pekne správali k druhým ľuďom v práci, než pokiaľ dokázali dobre vychádzať s klientmi.

V priebehu 3 mesiacov od svojho príchodu Stanislav vytvoril projekt na zavedenie svojho programu. Vedúci agentúry označil tento projekt za pozoruhodný kus práce. Napriek tomu, rýchlo po tom, ako bol

program zavedený, sa ukázalo, že nefunguje tak, ako by mal. Ostatní spolupracovníci však stále poklepávali Stanislava po ramene a hovorili mu, akú dodrú vec robí. Stanislav mal toho za chvíľu dosť a agentúru opustil.

Otázky pre skupinovú diskusiu

V čom vidíte príčiny toho, že Modrá Harmónia nebola vo svojej činnosti efektívna ?

- Zamestnanci nemali schopnosti potrebné pre efektívny výkon. Normy v agentúre nekládli dôraz na pracovné úlohy a na jednanie s klientmi.
- Obmedzené platy viedli k obmedzenému výberu.
- Riadiaci pracovníci neodmeňovali pracovný výkon.

V akej fáze rozvoja bola podľa vášho názoru Modrá Harmónia ? Prečo ?

- Modrá Harmónia je vo fáze tvorby noriem - normovanie, kedy je dobre rozvinutá súdržnosť skupiny, s rozvinutou ideológiou skupiny.
- Prešla fázou formovania, pretože sa už rozhodla, aké skonanie je pre členov prijateľné.
- Zdá sa, že sa vyhla fáze kvasenie, pretože medzi členmi neexistuje žiadny prejav vnútroskupinového konfliktu.
- Nemôže byť vo fáze odovzdávania výkonu, pretože je tu malý dôraz na vlastné funkcie agentúry. Nemôže ísť ani o fázu udržania.

Aké doporučenie by ste dali Modrej Harmónii, aby ste im pomohli zlepšiť sa ?

- Zvýšenie kompetencie pracovníkov prostredníctvom tréningu.
- Zdôraznenie pracovnej, nie osobnej správký skupinových porád.
- Odmeňovanie dobrého pracovného výkonu.
- Analýza skupinových noriem a ich vplyvu na výkon agentúry.
- Analýza praktík vo vedení ľudí.

Ktoré svoje prejavy a typické znaky by si mala, podľa vášho názoru, Modrá Harmónia uchovať ?

- Demokratický, participatívny štýl vedenia.
- Skupinová súdržnosť.
- Nadšenie a motivácia zamestnancov.

Brainstorming

Číslo	Nápad
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

Brainwriting 6-3-5

Problém			
Číslo	Nápad 1	Nápad 2	Nápad 3
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Hodnotenie tímov

Hodnotenie tímov	Meno1	Meno2	Meno3	Meno4	Priemer
Podpora	7	8	4	6	
Spolupráca					
Dôvera					
Adaptabilita					
Trpezlivosť					
Priateľstvo					
Zodpovednosť					
Oddanosť					
Odvaha					
Humor					
Entuziazmus					
Kompatibilita					
Nesebeckosť					
Obetavosť					
Tolerancia					
Schopnosť komunikácie					
Schopnosť vcítania sa					
Zaujatie pre prácu					
Pozornosť, všímavosť					

Postup :

1. Každý člen tímu navrhne 5 vlastností fungovania tímu
2. Zoznam sa usporiada do tabuľky
3. Každý člen tímu ohodnotí úroveň vlastností v tíme na osobitný papier ostatných členov tímu - nie svoj, podľa 10 stupňovej stupnice (0-najnižší stupeň, 10 najvyšší stupeň). Každý člen vyplní jeden stĺpec.
4. Výsledok sa spriemeruje

Párové porovnanie

Kritérium hodnotenia :	Hodnotené obdobie :							
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
Z1		2	1	1	2	2	1	2
Z2	1		2	1	2	1	1	1
Z3	2	2		1	1	1	2	2
Z4	1	2	2		1	2	1	1
Z5								
Z6								
Z7								
Z8								
Celkom	4	6	5	3	6	6	5	6
Poradie	2	4	3	1	4	4	3	4

Porovnáva sa zľava doprava
 Porovnáva sa stupnicou 1-2, 1 - lepší, 2 - horší
 Stĺpce sa sčítajú
 Najnižší počet bodov - najlepší

Sociogram

Počet bodov			6,2,2	4,3,3	5,3,2	7,2,1	5,4,1	3,4,3	2,8,0	3,7,0	5,5,0	6,4,0	6,2,2
		Majú ho radi	4	1	3	6	4	0	2	3	5	6	4
	Má rád		Meno1	Meno2	Meno3	Meno4	Meno5	Meno6	Meno7	Meno8	Meno9	Meno10	Meno11
7,3,0	7	Meno1	11	+	0	+	0	+	+	+	0	+	+
4,4,2	2	Meno2	+	3	-	+	0	+	0	+	0	0	-
5,2,3	2	Meno3	-	-	5	+	+	-	+	0	0	+	+
7,3,0	7	Meno4	+	+	+	13	+	0	0	0	+	+	+
5,3,2	3	Meno5	-	0	+	+	7	-	0	0	+	+	+
3,3,4	-1	Meno6	+	+	-	-	-	-1	0	+	0	0	-
2,7,1	1	Meno7	+	-	+	0	0	0	3	0	0	0	0
4,6,0	4	Meno8	+	+	0	0	0	+	0	7	+	0	0
4,6,0	4	Meno9	0	0	0	+	+	0	0	0	9	+	+
5,5,0	5	Meno10	0	0	+	+	+	0	0	0	+	11	+
6,2,2	4	Meno11	+	-	+	+	+	-	0	0	+	+	8

Zviera

Ako vidím ja iných/Ako ma vidia iní	Meno1	Meno2	Meno3	Meno4	Meno5	Meno6	Meno7	Meno8
Meno1	včielka	tvorivosť priateľstvo zmysel pre humor	pracovitosť úprimnosť	výrečnosť	férovosť	komunikácia	pracovitosť precíznosť	úprimnosť
Meno2								
Meno3								
Meno4								
Meno5								
Meno6								
Meno7								
Meno8								