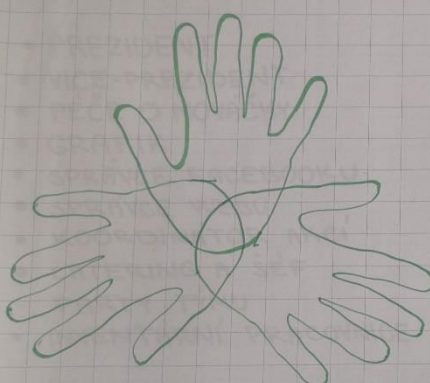




Projekt SPOLU

studenti
psychologie
a medicíny

profesionálové
péče-psychiatrické,
psychol. a sociální

klienti
s duševním
onemocněním

- mezioborová spolupráce
- smysluplná náplň volného času
- praxe, obohacení studia
- osvěta, destigmatizace
- spolupráce s dalšími subjekty

SPOLU

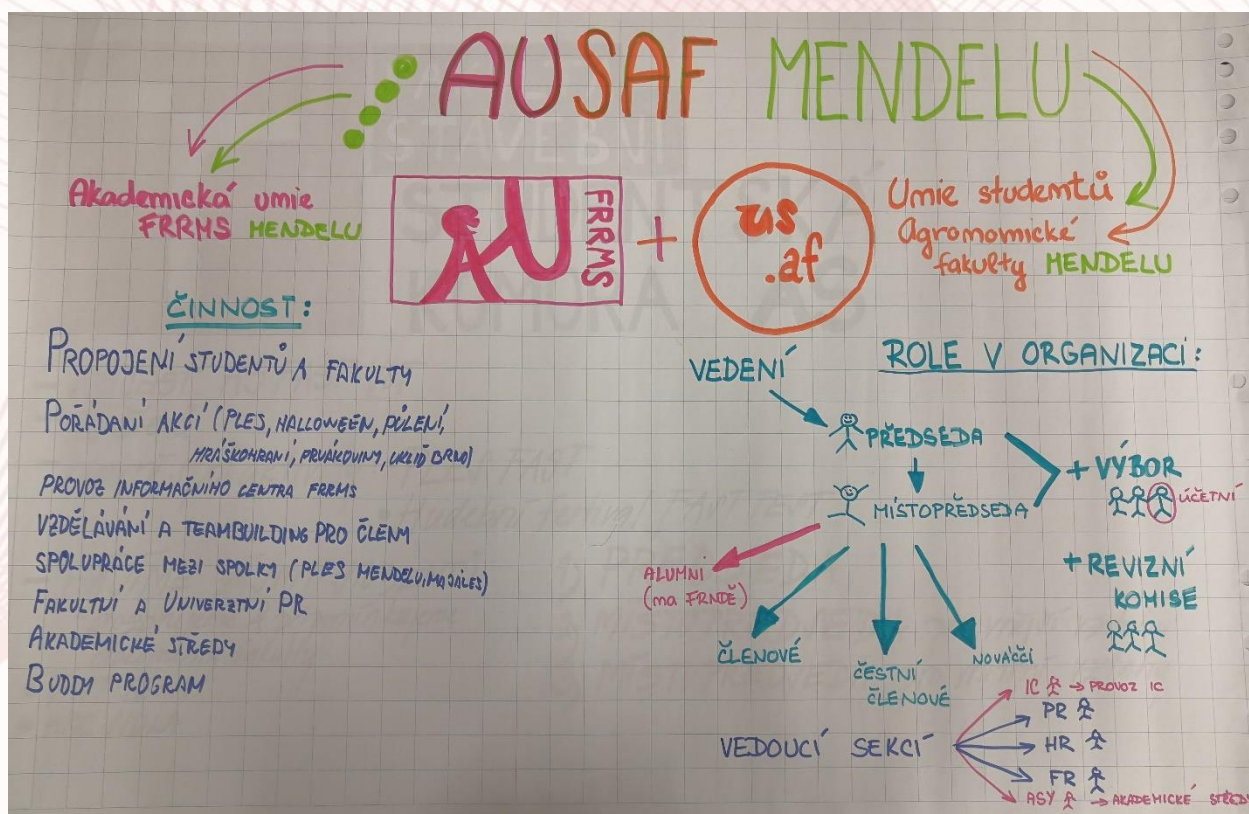
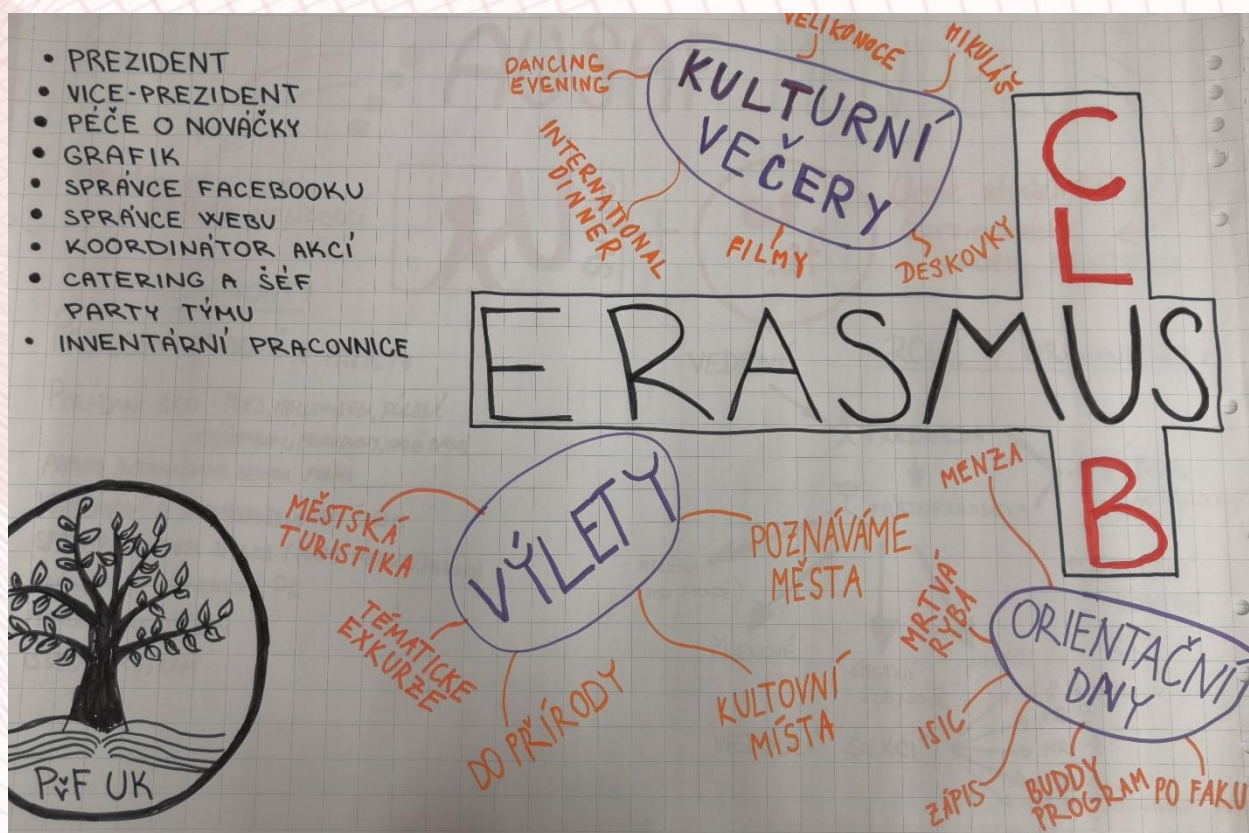
Koordinátoři ČR
Koordinátoři měst: Brno, Olomouc, Ostrava, Praha, České Budějovice, Plzeň
Koordinátoři zařízení, týmů, oddělení
SPOLUaři



FAKULTA STAVEBNÍ STUDENTSKÁ KOMORA AS

- součást AS FAST VUT
- 15 členů
- hlavní spol. aktivity:
 - PLES FAST
 - Hudební festival FAST FEST
- MÁJÍME ZÁJMY STUDENTŮ
 - dozorujeme & připomínáme dokumenty fakulty
 - FAST TEAM
 - ARC SIDLA

- 1) PŘEDSEDA
- 2) MÍSTOPŘEDSEDA pro vnější vztahy
- 3) MÍSTOPŘEDSEDA pro vnitřní vztahy

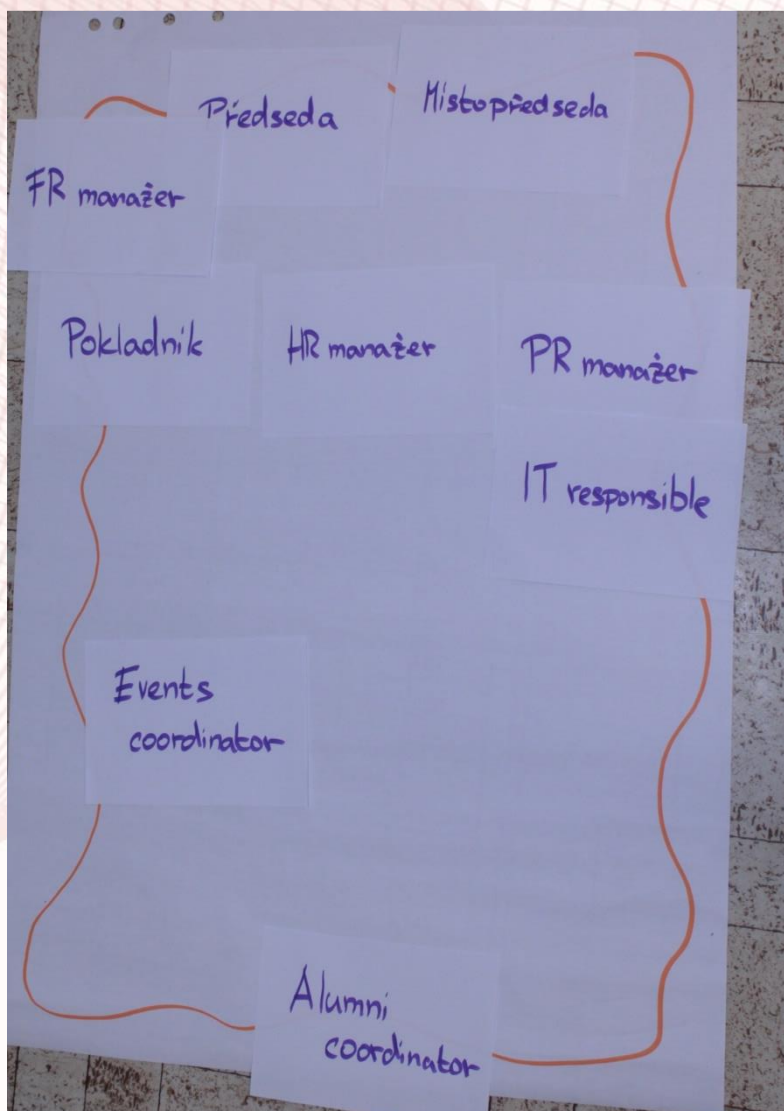


Každý tým odprezentoval svou vizitku a ostatní skupinky se doptávaly na role, které v organizaci mají a porovnávaly to se svou organizací.

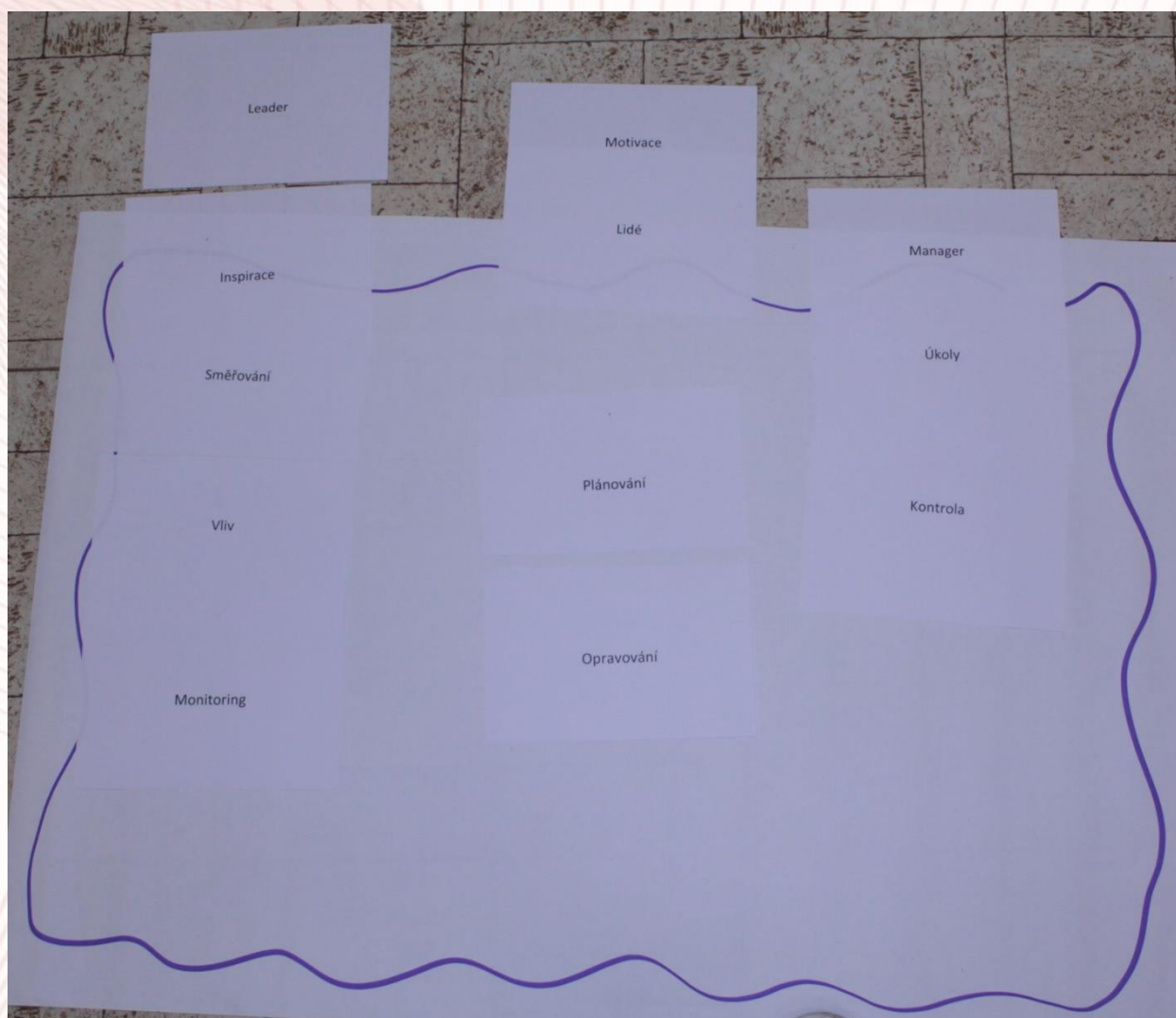
Základní role daných organizací a role Leader vs. Manager

V další části odpoledního bloku se účastníci rozdělily do dvou skupin.

První dostala seznam nejčastěji se vyskytujících rolí v organizaci dle předešlých prezentací. Měli za úkol sestavit učitou hierarchii pozic a pobavit se vzájemně o společných attributech jednotlivých rolí.



Druhá skupina se věnovala **rozdílům mezi rolemi Manager vs Leader**. Dostali seznam úkonů/kompetencí (*Inspirace, motivace, lidé, vliv, plánování, opravovávání, směřování, kontrola, monitoring, úkoly*) apod, se kterými dané dvě pozice pracují nebo jsou jim vlastní a měli za úkol je rozmístit pod tyto dvě role, které jsem položila do horní části flipchartu.



Jakmile byly obě skupiny hotovy, vzájemně si představily úkol a pověděly druhé skupině jak došly k výstupu, na který se dívaly. Druhá skupina měla vždy prostor na doptání či doplnění.

Témata, ke kterým jsme se nedostali

Typologie leaderů

- Každý přistupuje k vedení týmu jinak a má to tedy jiný dopad na zbytek jeho týmu.
- Každému taky vyhovuje jiný styl vedení ať už je v pozici leadera nebo člena skupiny.

Následující diagramy znázorňují souvislosti a typické vlastnosti, které u jednotlivých typů můžete najít.



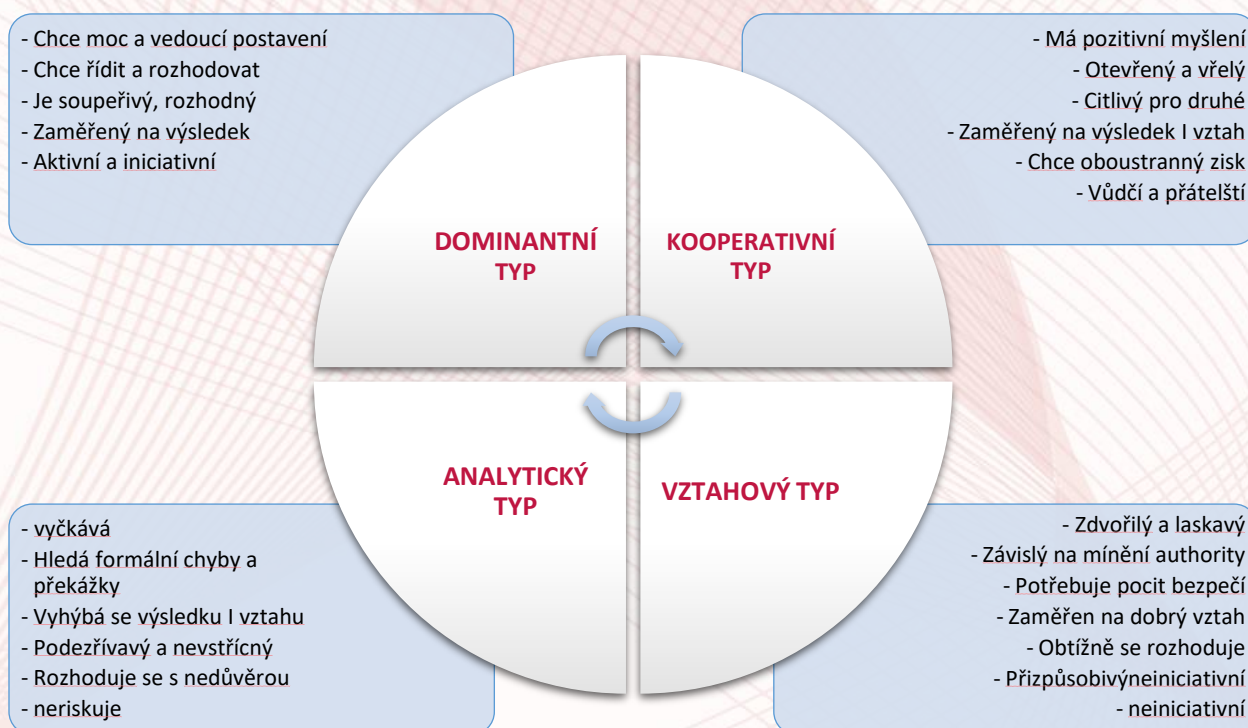
V středu vidíte vnitřní orientaci/motivaci jednotlivých typů. Jeden je motivovaný tím, že bude úkol splněn. Jiný považuje za ten hlavní hnací motor, aby ho všichni v týmu i nadále měli rádi. Třetí dbá na detaily a nepotřebuje tolik úkol dokončit jako ho zpracovat precizně. Čtvrtému naopak záleží především na reputaci a na tom, aby z něj měli členové týmu respect.

Po stranách najdet vnitřní potřebu jednotlivých typů, které jde ruku v ruce se zmiňovanou motivací.

- Kdo je poháněn uznáním, bývá rád středem pozornosti
- Kdo rád vychází s lidmi diskusi neuzavírá bez vzájemného pochopení/souhlasu
- Perfektní splnění úkolu vyžaduje někoho kdo dbá na detaily a nic neopomene
- To aby byl úkol dokončen vyžaduje značnou míru kontroly ze strany leadera.

Věřím, že tento I následující diagram vám pomůže rozlišit jednotlivé typy a zároveň I třeba vaše leader někam zařadit. Samozřejmě je třeba mít na paměti, že nikdo není 100% jedn nebo druhé.

Pojďme se k jednotlivým charakteristikám přiřadit označení daného typu. Věřím, že to bude dostatečně intuitivní. V následujícím rozšířeném diagramu můžete vidět názvy včetně pár budů s doplněním charakteristiky.



ANALYTICKÝ TYP – orientován na perfektní splnění úkolu a dbá na detaily

DOMINANTNÍ TYP – orientován na dokončení úkolu a má potřebu konroly

KOOPERATIVNÍ TYP – motivován uznáním a má rád pozornost

VZTAHOVÝ TYP – rád vychází s lidmi a je pro něj důležité dojít k souhlasu

Následující témata, která jsme nestihli budeme pravděpodobně probírat na nadcházejícím POSEDu tak se neváhejte přihlašovat ☺

Motivace týmu

Hodnoty – Motivace – Chování

Utváření týmu “Team lifecicle”– Tuckmanova teorie

Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning