



LIFEGUARD GDYNIA SURF RESCUE

www.lifeguardgdynia.pl



*Pokazujemy jak
ratownictwo wygląda naprawdę*

Lao – tse, powiedział:

Najlepsi przywódcy to tacy, których istnienia ludzie nie dostrzegają. Stopień niżej – to tacy, których ludzie cenią i szanują. Potem tacy, których się boją; wreszcie tacy, których nienawidzą....
Kiedy najlepszy z przywódców skończy swą pracę ludzie mówią: „zrobiliśmy to sami”.

Po co nam zespół?

O tym, że zespół to coś znacznie więcej niż grupa przekonał się władca starożytnej Persji - **Dariusz**, pobity przez znacznie mniej liczne, a często będące na skraju wyczerpania wojska **Aleksandra Wielkiego**.

Pokazujemy jak

ratownictwo wygląda naprawdę

Po co nam zespół?

Widać to szczególnie w rywalizacji drużyn sportowych, gdzie **ilość gwiazd nie zawsze przekłada się na efekty rywalizacji** z potencjalnie znacznie słabszymi zespołami.



Po co nam zespół?

Boleśnie odczuwają to także te organizacje, które posiadając potencjalnie doskonałych pracowników nie potrafią **realizować** swych celów.



Po co nam zespół?

Moc kryjącą się w sprawnie funkcjonujących zespołach próbuje się w szczególny sposób wykorzystać w działaniach związanych z realizacją projektów. To tam właśnie tak wiele zależy od tego **czy z grupy osób** zaangażowanych do danego projektu uda się uczynić efektywny **zespół**.

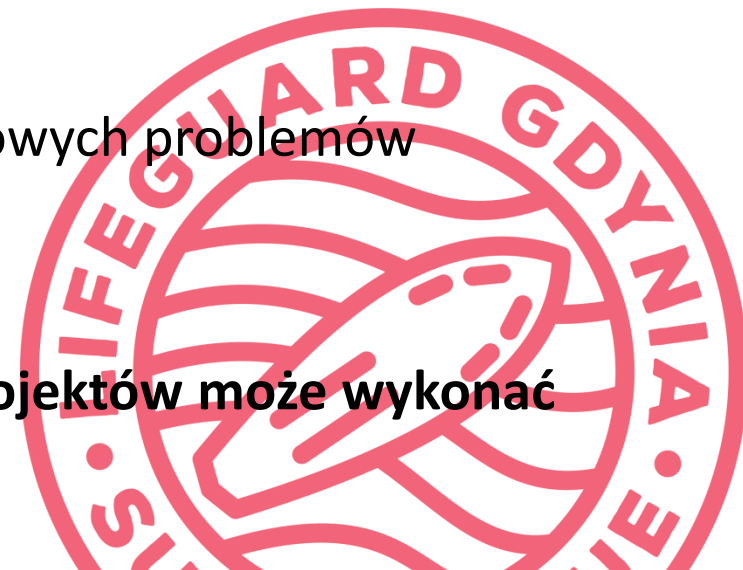
Pokazujemy jak

ratownictwo wygląda naprawdę

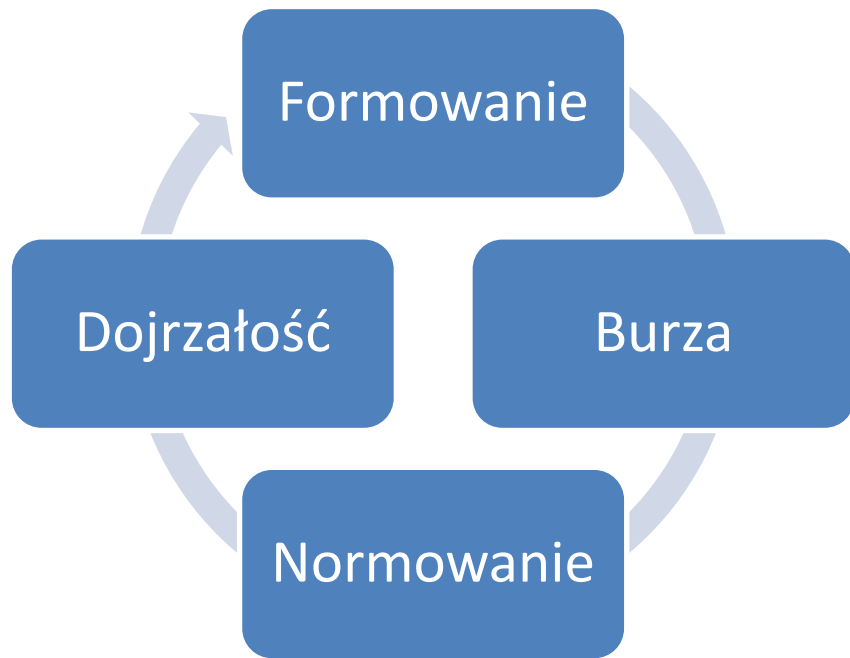
Po co nam zespół?

- Wzajemna zależność
- Wysoka odpowiedzialność
- Konieczność rozwiązywania niestandardowych problemów
- Duże tempo pracy

To wszystko powoduje, że dużą część projektów może wykonać jedynie dobrze działający ZESPÓŁ.

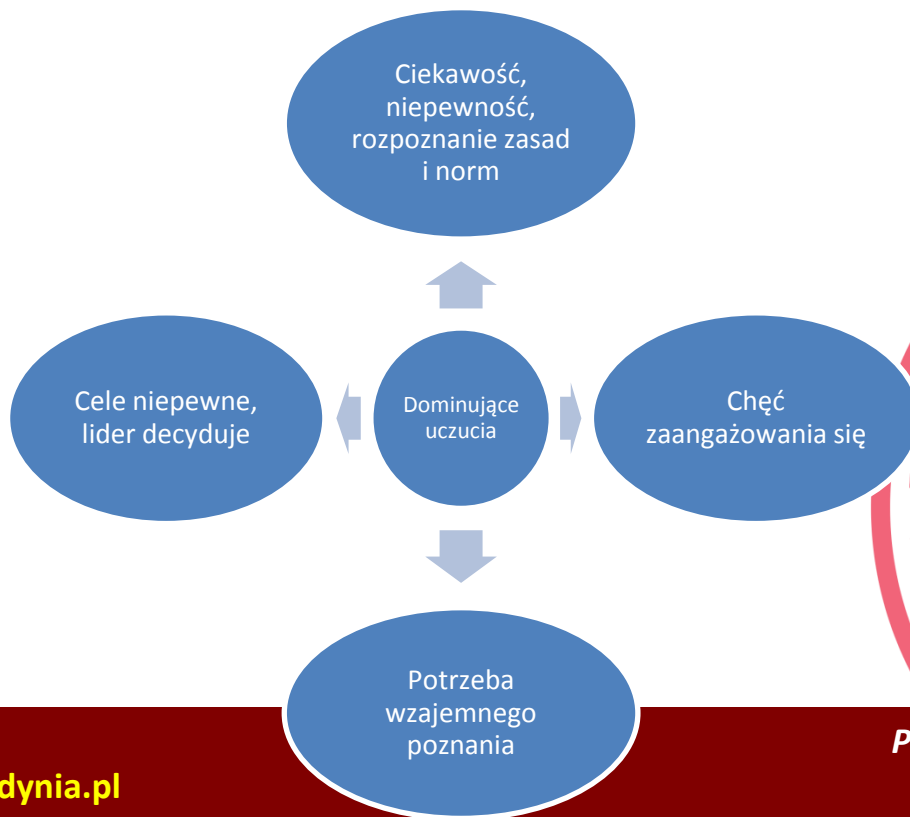


Uwaga, zespół się buduje!



Budowanie zespołów wymaga pewnej - choćby podstawowej wiedzy - z zakresu dynamiki jego powstawania i rozwoju. Klasyczne już ujęcie procesu formowania zespołu uwzględnia cztery fazy.

Faza I - formowanie

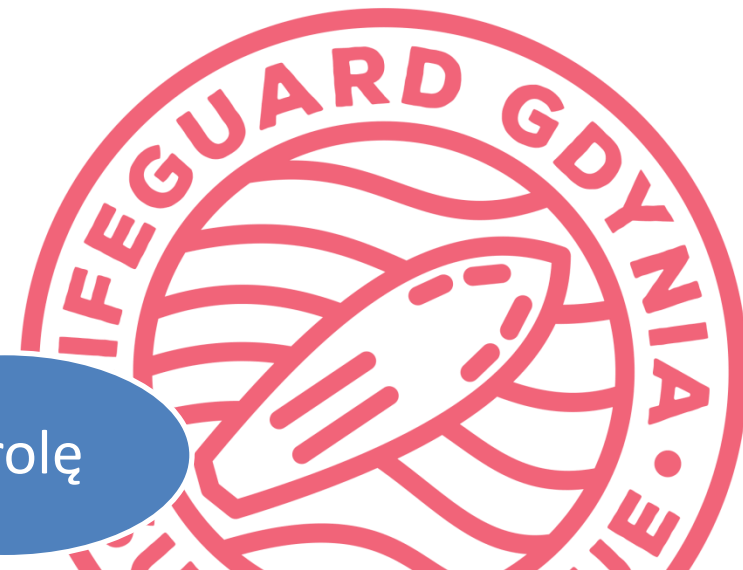
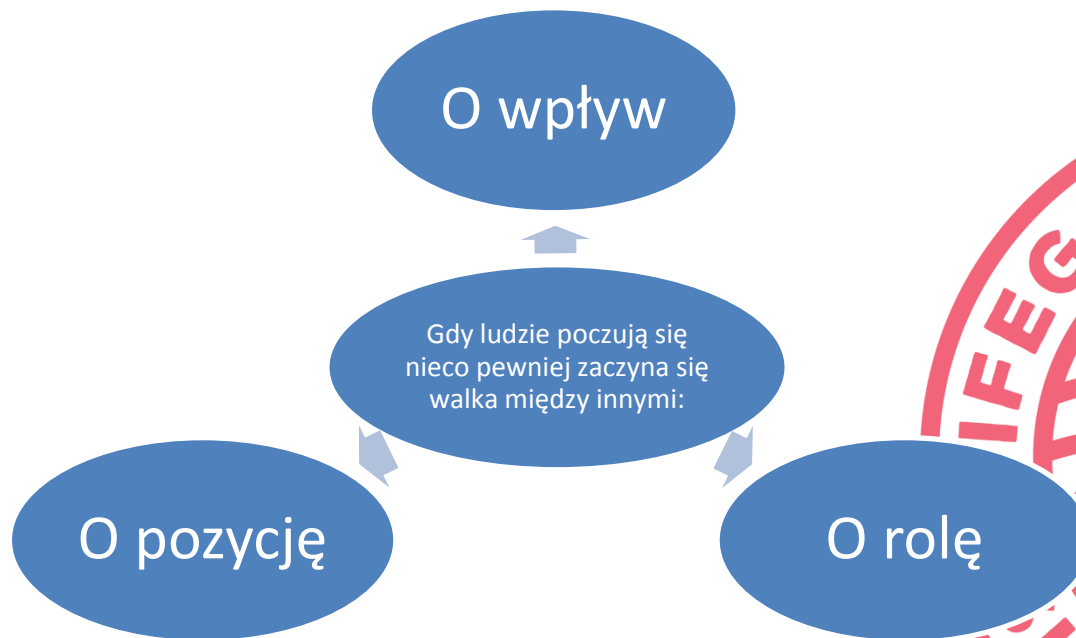


Faza I – formowanie

- W tej fazie członkowie grupy nie mogą spodziewać się efektywnej pracy.
- Ujawniają się także osobiste preferencje do przyjmowania ról.



Faza II – burza



Faza II – burza



Faza II – burza

- Sporo grup nie jest w stanie pozytywnie zamknąć tej fazy.
- Bez tego etapu zespół rzadko osiąga prawdziwą spójność.
- To dopiero przejście przez tą fazę uruchamia myślenie w kategoriach MY.



Faza III – normowanie

- Jeśli grupa jest w stanie pozytywnie zamknąć fazę burzy, to sytuacja się normuje, powoli rośnie poziom satysfakcji, a co najważniejsze efektywność działań.
- Pojawia się współpraca, spójność, komunikacja, samodzielność, zadania i cele są spójne.

Pokazujemy jak

ratownictwo wygląda naprawdę

Faza IV – dojrzałość

- Powoli ale systematycznie zespół dochodzi do fazy dojrzałości i **największej efektywności**.
- Ludzie są gotowi przyjmować coraz więcej odpowiedzialności oraz czerpią wiele **satysfakcji** z pracy.
- Wiele osób ma wrażenie, że praca się sama wykonuje, a **efekty** często przekraczają oczekiwania.

Pokazujemy jak

ratownictwo wygląda naprawdę

Nic nie trwa wiecznie



Gdzie jest lider?

**„Przywódcy czasów rewolucji w czasach pokoju
ocierają się o oddziały psychiatryczne”**

Zasłyszane



Gdzie jest lider?

Osoba pełniąca rolę **lidera** powinna działać na różnych etapach rozwoju zespołu. Okazuje się jednak, że nie jest to takie proste. Niestety liderzy zespołów projektowych cechują się swoistą niecierpliwością. Wielu z nich oczekuje, **że natychmiast po sformowaniu zespołu zaczną on funkcjonować w pełni efektywnie**, a wszelkie procesy związane z "docieraniem się" są odbierane jako zakłócenie pracy. Trochę to wygląda tak, jakby chcieli przeskoczyć lub obejść fazę burzy i normowania. Jeśli chcemy mieć efektywny zespół musimy pozwolić mu przejść przez **wszystkie fazy** rozwojowe.

Pokazujemy jak

ratownictwo wygląda naprawdę

Gdzie jest lider?

Zadaniem lidera jest facylitowanie procesów dziejących się w zespole. Wymaga to często wykorzystania diametralnie różnych kompetencji w poszczególnych fazach i olbrzymiej elastyczności. Dlatego często osoby doskonale formujące zespoły, potrafiące wzbudzić duży entuzjazm i zaangażowanie zupełnie nie radzą sobie z konfliktami i niesnaskami. Innym razem doskonali mediatorzy nie są w stanie dzielić się odpowiedzialnością a przez to mają kłopoty z delegowaniem. Budowanie zespołu jest więc przede wszystkim kwestią elastyczności i szerokich kompetencji.

Pokazujemy jak

ratownictwo wygląda naprawdę

Gdzie jest lider?

Zespół w znacznej mierze buduje się sam, a zadaniem lidera jest wspieranie tego procesu.



Reasumując

Etap	Co się dzieje	Lider
Formowanie	- wysokie oczekiwania; 'obwężanie się' - badanie sytuacji; - szukanie autorytetów; - potrzeba znalezienia własnego miejsca.	Dyrektywny - organizacja pracy; - pilnowanie zasad.
Burza	- odczucie rozbieżności między oczekiwaniami, a rzeczywistością; - niezadowolenie z bycia zależnym; - poczucie braku kompetencji; - walka o uznanie i władzę.	Coach - ukierunkowanie; - rozwiązywanie konfliktów.
Normowanie	- odbudowa satysfakcji; - rozwój zaufania i poczucia bezpieczeństwa; - otwartość na udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych; - podział odpowiedzialności i kontroli.	Wspierający - udrażnianie komunikacji; - motywowanie.
Dojrzałość	- satysfakcja z pracy w zespole; - poczucie siły zespołu, pewność siebie; - dzielenie się przywództwem - wysoki stopień efektywności działania.	Delegujący - przekazywanie zadań i odpowiedzialności; - monitorowanie.

Dziękuję za uwagę

