

Latgales plānošanas reģions sadarbībā ar Radvilišķu rajona pašvaldības administrāciju ievieš Latvijas- Lietuvas pārrobežu sadarbības programmas projekta LLIV-306 „Tematiskā biznesa attīstīšana un Tematisko ciemu komandu iespēju paplašināšana Latgales un Radvilišķu reģionos, akronīms Tematiskie ciemi” īstenošanu.

Komandas darbs, kā strādāt grupās

TREŠĀ daļa:
Radošs darbs un problēmu risināšana

Novembris
2013



Latvia
Lithuania
cross border
cooperation programme
2007 - 2013



part financed by
European Regional
Development Fund

bringing neighbours closer

Programmas mērķi un saturs

Mērķis:

Sniegt zināšanas par to, kā strādāt komandā, par komandas veidošanu, lomu sadali komandā, sadarbību, pasākumu organizēšanu un konfliktu risināšanu

Pirmā diena: Sadarbība un komandas veidošana

1. *Sadarbības nozīme*
2. *Grupu un komandu darbības principi*
3. *Lēmumu pieņemšana grupā*

Otrā diena: Komunikācija un līderu loma komandā

4. *Komunikācija grupā, komandā*
5. *Lomas grupā un komandas darbā*
6. *Līderu darbs komandā*

Trešā diena: Radoša darba organizēšana un problēmu risināšana

7. *Konfliktu risināšana, komandas darba organizēšana*
8. *Radošs darbs un inovācijas strādājot grupās*
9. *Indivīda izturēšanās un līdzdalība grupās, komandās*

Otrā daļa: Radoša darba organizēšana un problēmu risināšana

7. Konflikta risināšana, komandas darba organizēšana

- Neliels atkārtojums

8. Radošs darbs un inovācijas strādājot grupās

- Kas ir inovācijas

- Ideju ģenerēšanas metodes

- Jūsu izaicinājumu, problēmas risināšana

9. Individīda izturēšanās un līdzdalība grupās, komandās

- Jūsu darbības plāns ideju ieviešanai

7. Konflikta risināšana, komandas darba organizēšana.

- Ko dara vadītājs?
- Kāpēc nepieciešams vadītājs?
- Kā vadītājs izvēlas savu darba stilu?
- Kādas ir konflikta risināšanas metodes?
- Kā motivēt komandas dalībniekus?
- Uz kādiem jautājumiem jāatbild vadītājam?

KAS JĀPROT KOMANDAS VADĪTĀJAM?

- ***Komandas koordinēšana*** (mērķi, uzdevumu sadale)
- ***Sarunu vadītāja funkcijas uzņemšanās*** (lēmumu pieņemšana komandā)
- ***Komandas dalībnieku konsultēšana***
- ***Konfliktu risināšana***
- ***Sasniegumu atspoguļošana***
- ***Komandas reprezentēšana uz āru***
- ***Komandas interešu pārstāvēšana*** (ārējas pārrunas)



Mērķu formulēšana

- Ikvienam komandas dalībniekam ir jāredz, kurp mēs dodamies, kas ir prioritātes, kas ir mērķis:

Skaidrs (konkrēts)

Mērāms

Ambiciozs/Akceptēts

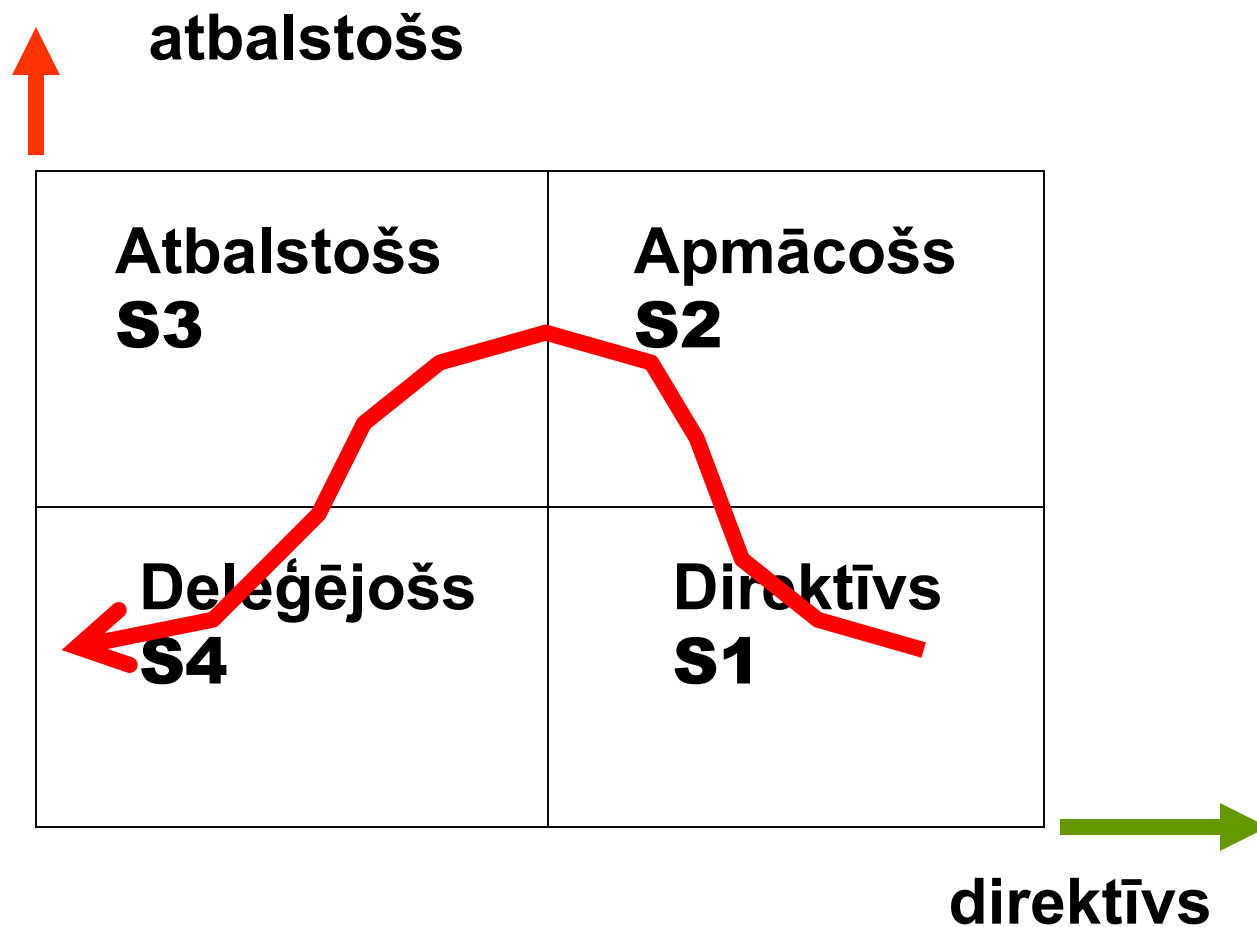
Reāls

Termiņā ierobežots

Menedžments un līderība (Management and Leadership)



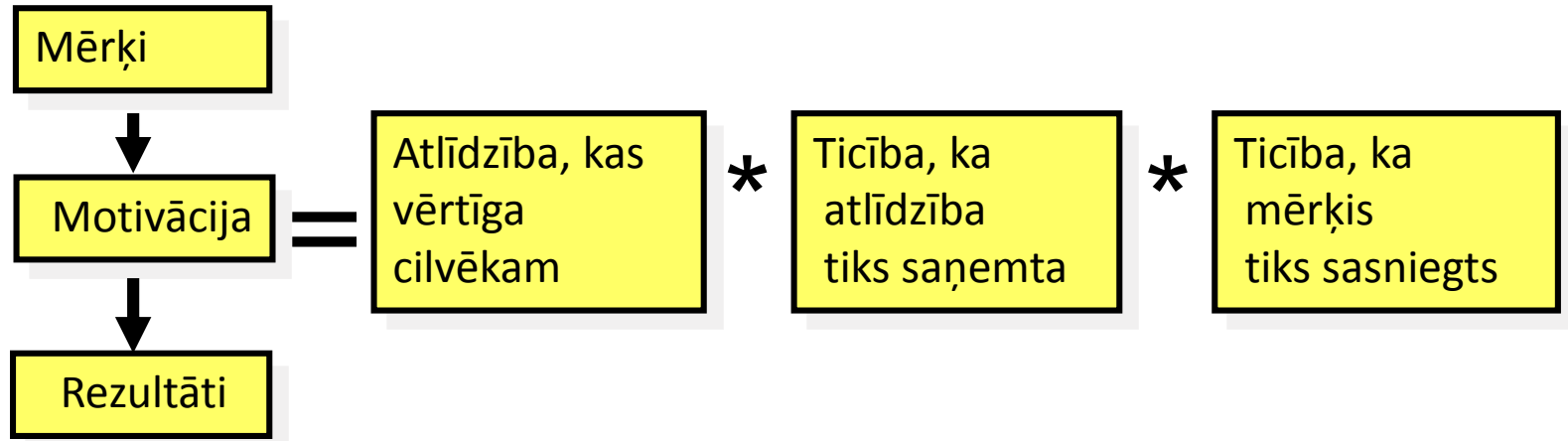
Uzvedības modeļi – vadības stili



Vadītāja rīcība risinot konfliktu komandā

1. Ieraugiet konfliktu laicīgi.
2. Veiciet individuālas sarunas ar konfliktā iesaistītajiem, runājiet par faktiem.
3. Aiciniet konfliktā iesaistītās personas un kopīgu sarunu, esiet labs starpnieks un piedāvāriet dažādus rīcības variantus.
4. Izskaidrojiet, kādas sekas un ietekme uz komandas darbu būs, ja problēma netiks atrisināta.
5. Pēc sarunas pārliecinieties, ka abas puses vienādi uztver faktus.
6. Ja starpniecība ir neveiksmīga, vadītājs izvirza spēles noteikumus pie, kuriem jāpieturas konfliktējošām pusēm, lai konflikts neietekmētu pārējo komandu.
7. Galējais lēmums būtu izslēgt no komandas vienu vai abas konfliktējošās personas.

Motivācijas process



Vadītāja atbildes uz Pieciem jautājumiem

**Kurp mēs
dodamies ?**

**Komandas, organizācijas
stratēģija un mērķi**

Individuāli mērķi

**Ko no mums
sagaida ?**

**Kā mums
veicas ?**

**Informācija un
atgriezeniskā saite**

**Atzinība un
gandarījums**

**Kas mums par
to būs ?**

**Kur varam
saņemt palīdzību ?**

**Atbalsts un
drošība**

8. Radošs darbs un inovācijas strādājot grupās. Kas ir inovācijas?

- Inovācijas ir attīstība, veicot izrāvienu vai arī pakāpeniskus uzlabojumus produktos, pakalpojumos un/vai darba sistēmās, lai sasniegtu to labāku atbilstību klientu vajadzībām un sasniegtu sava uzņēmuma vai komandas izvirzītos mērķus. Lai to paveiktu ir nepieciešama gan *stratēģiska domāšana*, gan *rīcība*.
- *Stratēģiska domāšana*: spēja ģenerēt jaunas un potenciāli noderīgas iespējas (spēja „to” ieraudzīt un definēt).
- *Rīcība*: spēja veiksmīgi ieviest idejas praksē (spēja likt „tam” notikt).

Inovāciju veidi

INOVĀCIJAS IZRĀVIENĀ:

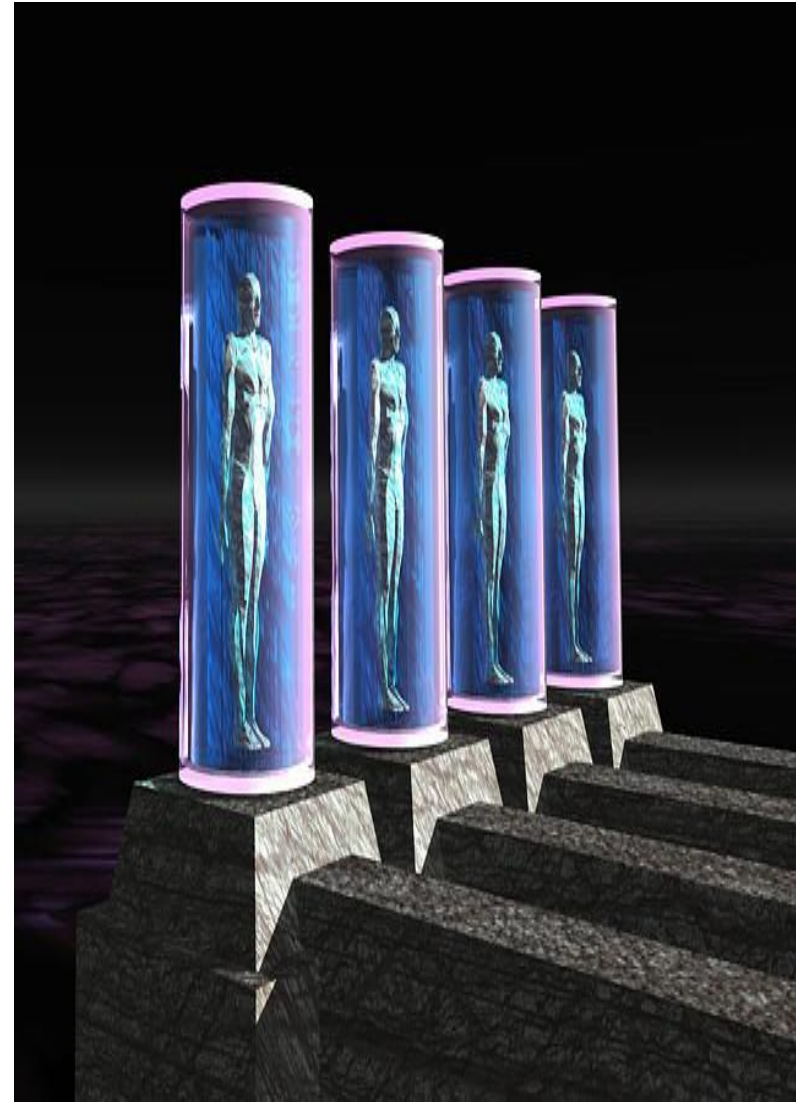
INOVĀCIJAS PAKĀPENISKI UZLABOJOT:



Innovation Styles®

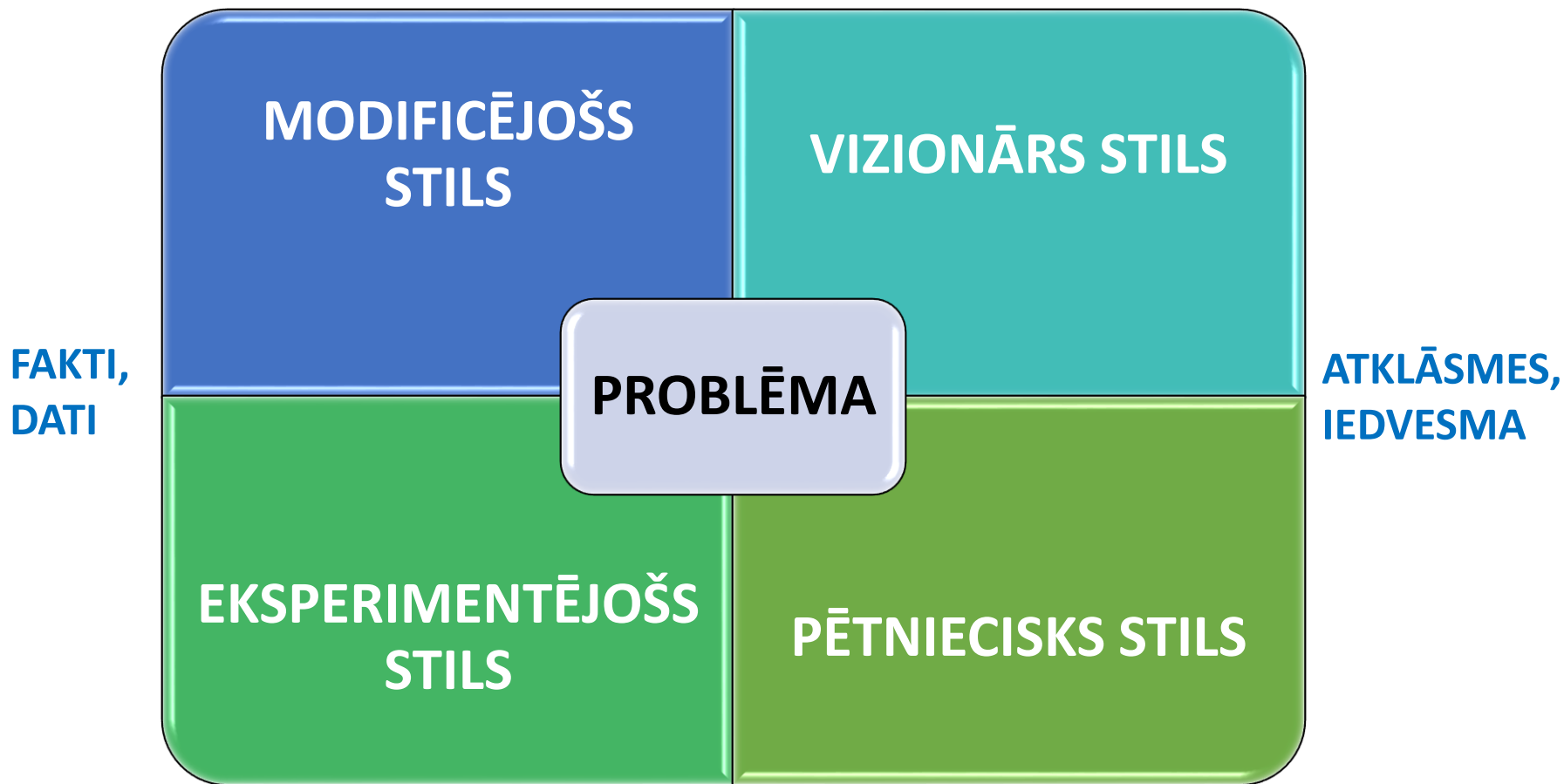
(autors: William C. Miller)

- Kā Jūsu stils noder stratēģiskai domāšanai un rīcībai?
- Kādas ir jūsu stila vājās puses stratēģiskā domāšanā un rīcībā?
- Kādi jautājumi jums radušies par savu inovāciju stilu?
- Kāpēc šis stils ir ļoti noderīgs inovācijās?



Domāšana un inovāciju stili

LĒMUMU PIENEMŠANA, NOTEIKTĪBA



INFORMĀCIJAS APKOPOŠANA, NENOTEIKTĪBA

VIZIONĀRAIS - Ideālais risinājums

- Daži cilvēki labprātāk koncentrējas uz gala rezultātu. Viņiem ir skaidra vīzija par to, ko tie vēlas radīt. Viņi ļauj savam mērķim būt par ceļa rādītāju. Viņi var dot komandai virzienu, iedvesmu, impulsu. Uzsvars tiek likts uz vīzijas radīšanu.

MODIFICĒJOŠAIS - Uzlabojam esošo

- Daži cilvēki labprātāk sper pa vienam solim; tie pamatojas uz jau zināmo, patieso, pārbaudīto. Viņi var dot komandai stabilitāti, pamatīgumu, lai paveiktu darbu kvalitatīvi. Uzsvars tiek likts uz modificēšanu.

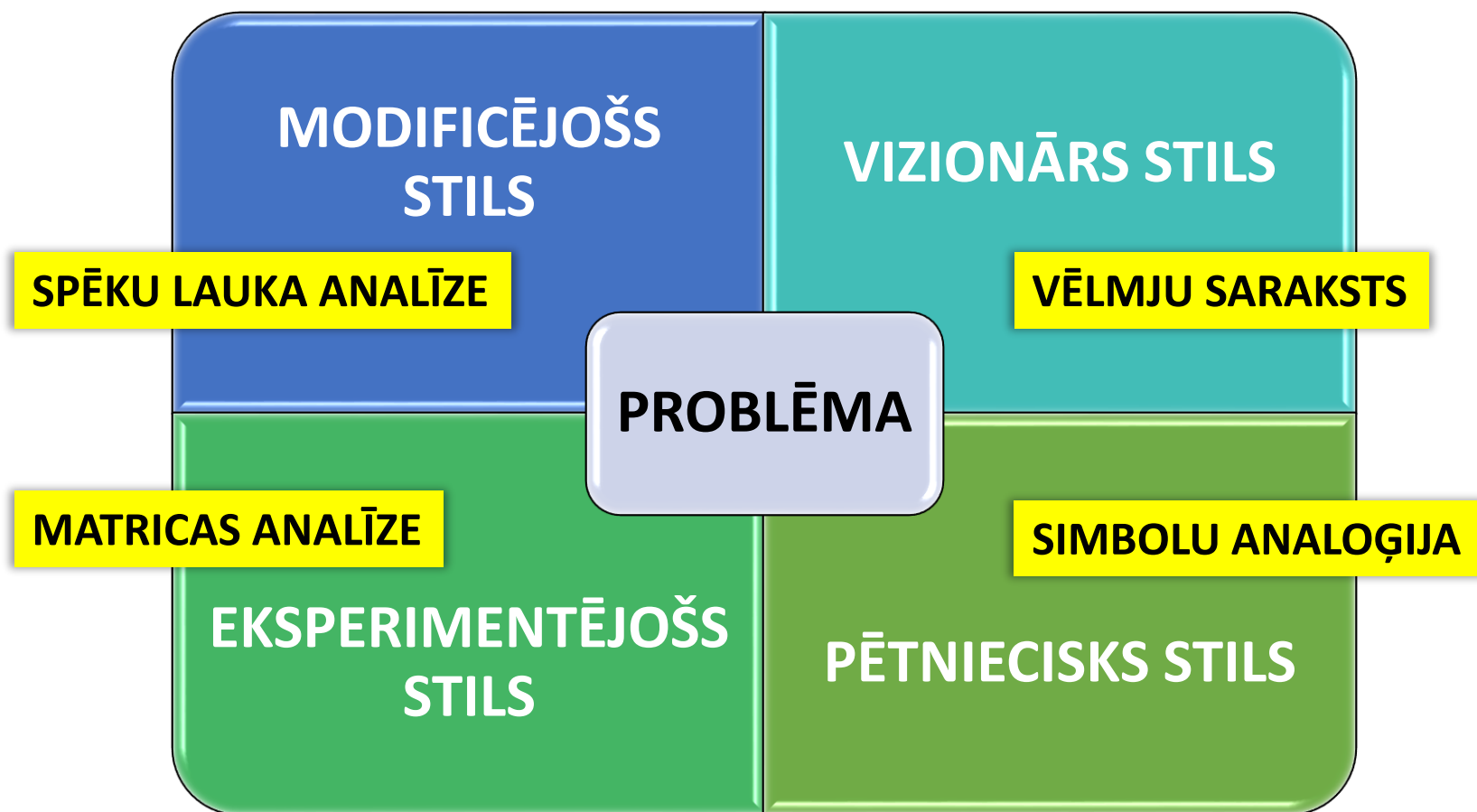
EKSPERIMENTĒJOŠAIS - Sastāvdaļu kombinēšana un pārbaude

- Daži cilvēki labprāt eksperimentē. Ja tie panāk vienošanos par kopēju procesu vai domāšanas veidu, tie spēj novērst jebkādas problēmas. Tie spēj palīdzēt komandai apstiprināt idejas, veicot to rūpīgu pārbaudi un apkopojot idejas no visām iesaistītajām pusēm. Uzsvars tiek likts uz eksperimentēšanu.

PĒTNIECISKAIS - Pieņēmumu pārbaude

- Daži cilvēki labprāt izpēta kartē vēl neatzīmētu teritoriju. Tie tiecas uz nezināmo un neprognozējamo. Bieži tiek nāk klajā ar jaunām idejām „no nekurienes”. Tie cenšas pievienot piedzīvojuma sajūtu katram projektam, lai pavērtu iespējas dramatiskiem atklājumiem. Tie uzsver izpēti.

Inovāciju stili un ideju ģenerēšanas metodes



Vizionārs: Vēlmju saraksts

Definējiet un aprakstiet problēmu, izaicinājumu, kā dēļ vēlaties ģenerēt idejas.

Aizveriet acis un relaksējieties.

Iedomājieties ideālu šīs problēmas atrisinājumu.

Uzrakstiet savu vēlamo ideju sarakstu saistībā ar šo ideālo risinājumu.

Izdomājiet pēc iespējas vairāk detalizētu konkrētu ideju, kas šo vēlmi var padarīt praktiski iespējamu.



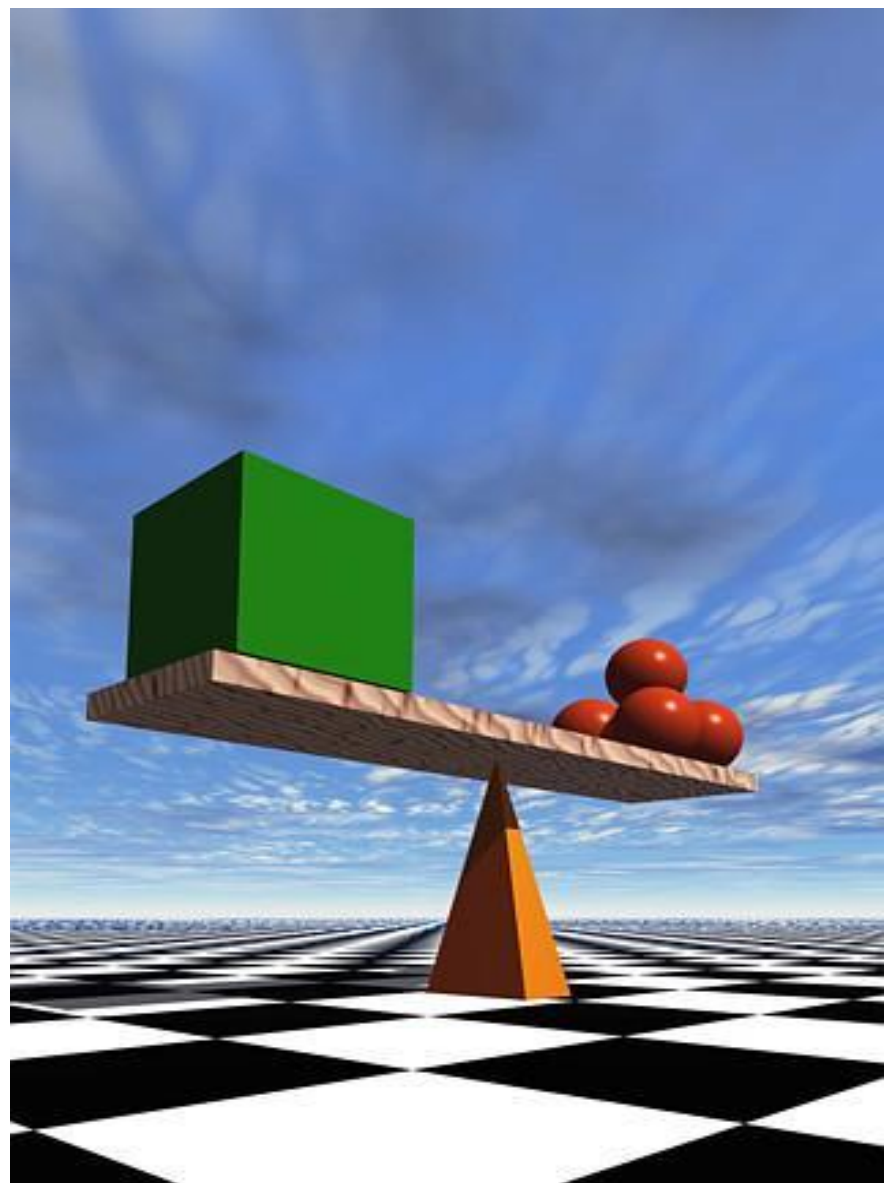
Modificējošs: Spēku lauka analīze

Formulējiet savu risināmo problēmu pēc iespējas neitrālos vārdos.

Aprakstiet kāda katastrofa notiks, ja šī problēma netiks atrisināta, kā izskatīsies ideāls risinājums, ja šī problēma tiks atrisināta.

Uzskaitiet dažādas šobrīd pastāvošas ietekmes, spēkus, kas traucē jums atrisināt šo problēmu, uzskaitiet pastāvošas ietekmes, spēkus, kas varētu jums palīdzēt šo problēmu atrisināt.

Ģenerējiet idejas par to, ko var darīt, lai samazinātu pretdarbības spēkus un, lai pastiprinātu atbaltošos spēkus.



Eksperimentējošs: Matricas analīze

Definējiet problēmu.

Nosakiet trīs līdz četrus faktoros, kas ietekmē problēmu.

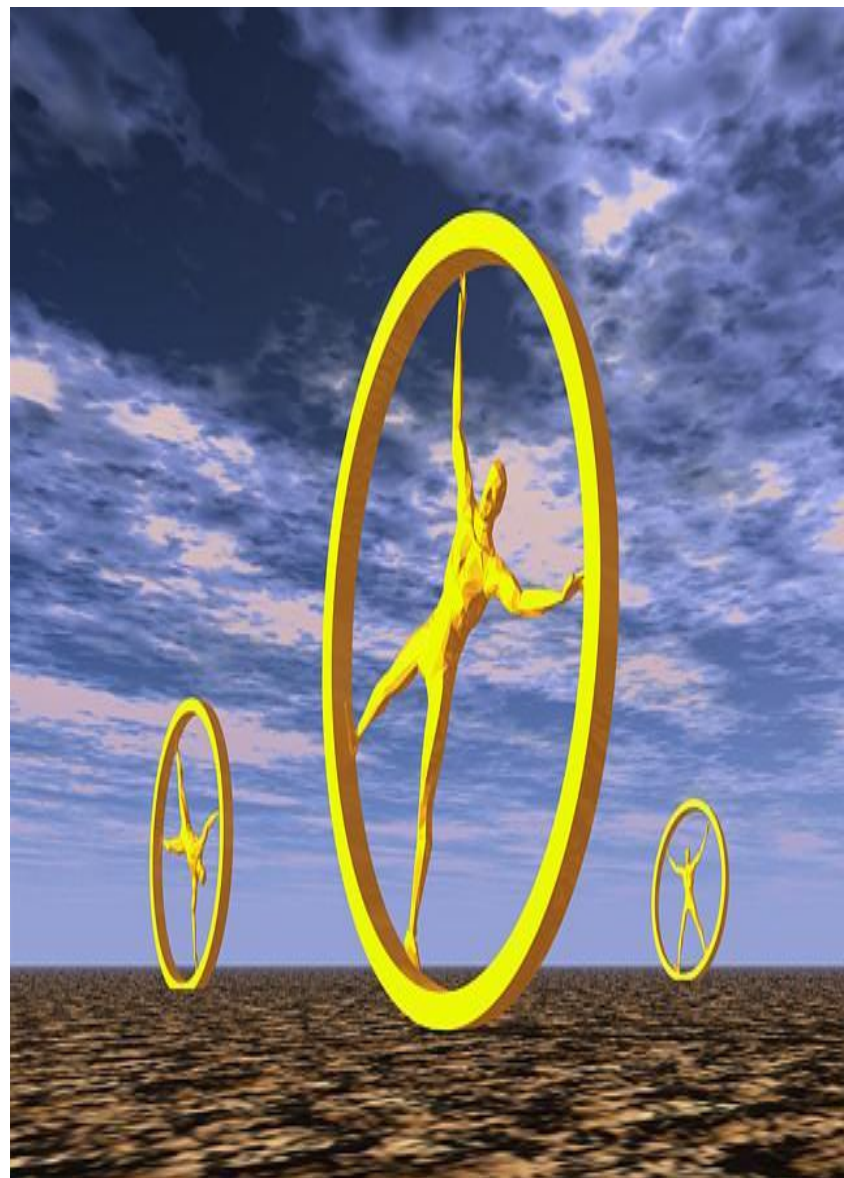
Uzzīmējiet matricu.

Izvēlieties divus no faktoriem, un atzīmējiet uz matricas asīm.

Sadaliet katru faktoru apakš-sadaļās, elementus vai īpašībās, kas to raksturo.

Aplūkojiet radušos matricu un mēģiniet atrast divus elementus, kurus kombinējot var atrast jaunu risinājumu, ideju.

Pēc tam, kas izpētījāt, katru matricas kvadrātu, kuru veido elementu pāri, atlasiet labākās idejas.



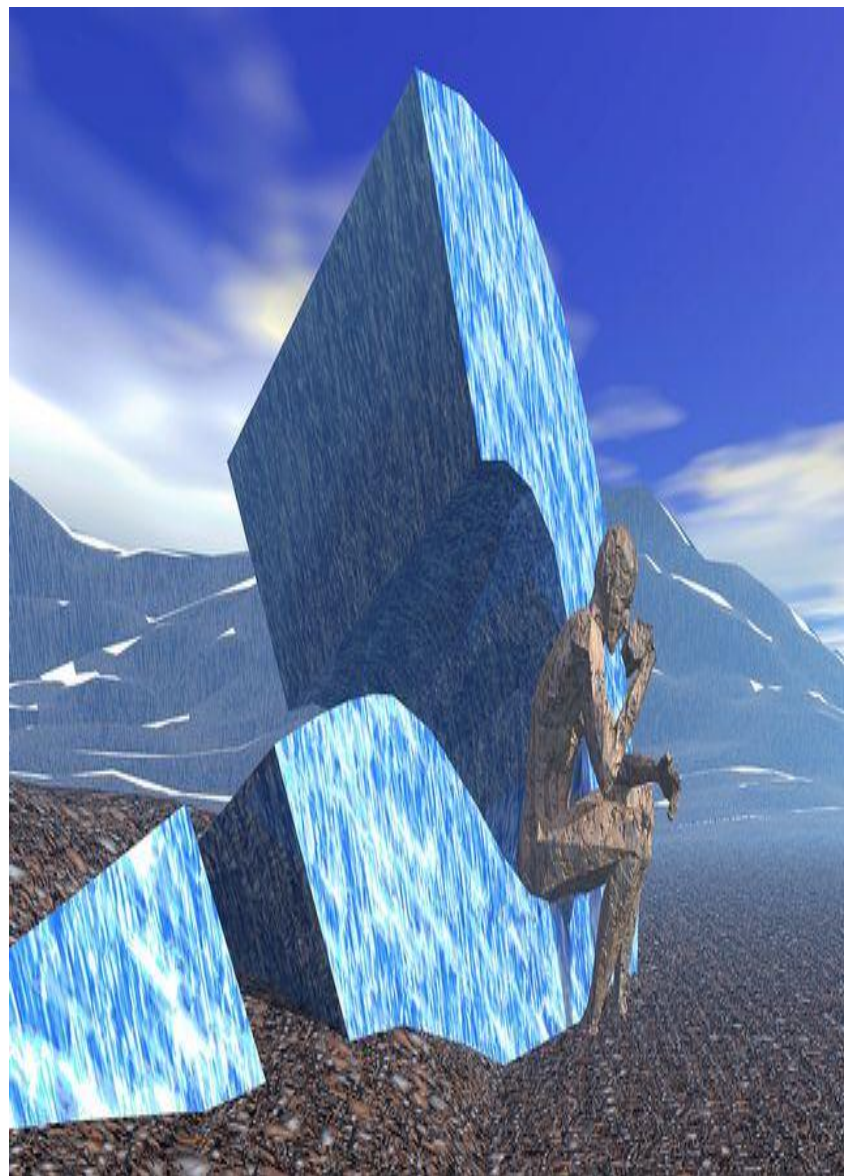
Pētniecisks: Simbolu analogija

Aprakstiet, ko vēlaties sasniegt, jūsu ideālo risinājumu.

Izvēlieties attēlu, priekšmetu, simbolu, kas var simbolizēt jūsu ideālo risinājumu.

Izpētiet un aprakstiet šī simbola raksturojošās īpašības (krāsa, izmērs, tekstūra, personība u.c.)

Par katru simbola raksturojošo īpašību ģenerējiet idejas par to, kā sasniegsiet mērķi izmantojiet asociācijas starp šo simbolu un risināmo problēmu.



Ideju apkopošana

Apkopojiet savas labākās idejas.

Pārbaudiet šo ideju kombinācijas un ģenerējiet jaunas idejas.

Vizionārs Vēlmju saraksts	Modificējošs Spēku lauka analīze	Eksperimentējošs Matricas analīze	Pētniecisks Simbolu analogija

Jaunas idejas un risinājumi

JŪSU problēma vai iespēja

1. Formulējiet problēmu, izaicinājumu, kuru vēlaties atrisināt. Kā izdarīt....?
2. Izvēlieties partneri ar kuru kopā izmantosiet četras ideju ģenerēšanas metodes savā situācijā.
3. Sagatavojiet un prezentējiet savu «Ideja-leviešana» plānu.

Atcerieties, ka problēmai, izaicinājumam jābūt reālam un Jums jābūt reālai iespējai ietekmēt situāciju, strādāt saskaņā ar savu plānu.

«Ideja-leviešana» plāns

- Izproti patreizējo realitāti
- Ieskaties nākotnē
- Apzinies barjeras ceļā uz veiksmi
- Nosaki kritiskos sekmju faktorus
- Darbību plāns un apņēmība



Izproti patreizējo realitāti

- Apraksti problēmu, kas ir jārisina .
- Kāpēc tā ir problēma? Kāpēc līdz šim tā nav pietiekami atrisināta?
- Kādi ir iespējamie ieguvumi, ja šī problēma tiks atrisināta? (Mērķi, attiecības, finanses, klientu vai darbinieku apmierinātība u.c.)
- Kādi ir iespējamās sekas, ja šī problēma netiks atrisināta? (Mērķi, attiecības, finanses, klientu vai darbinieku apmierinātība u.c.)
- Kāda ir jūsu loma šīs problēmas atrisināšanā?
- Kas vēl ir iesaistīti? Apraksti kāda katram ir loma.
- Kā šo problēmu un situāciju raksturo citi cilvēki, kas tajā ir iesaistīti?

leskaties nākotnē

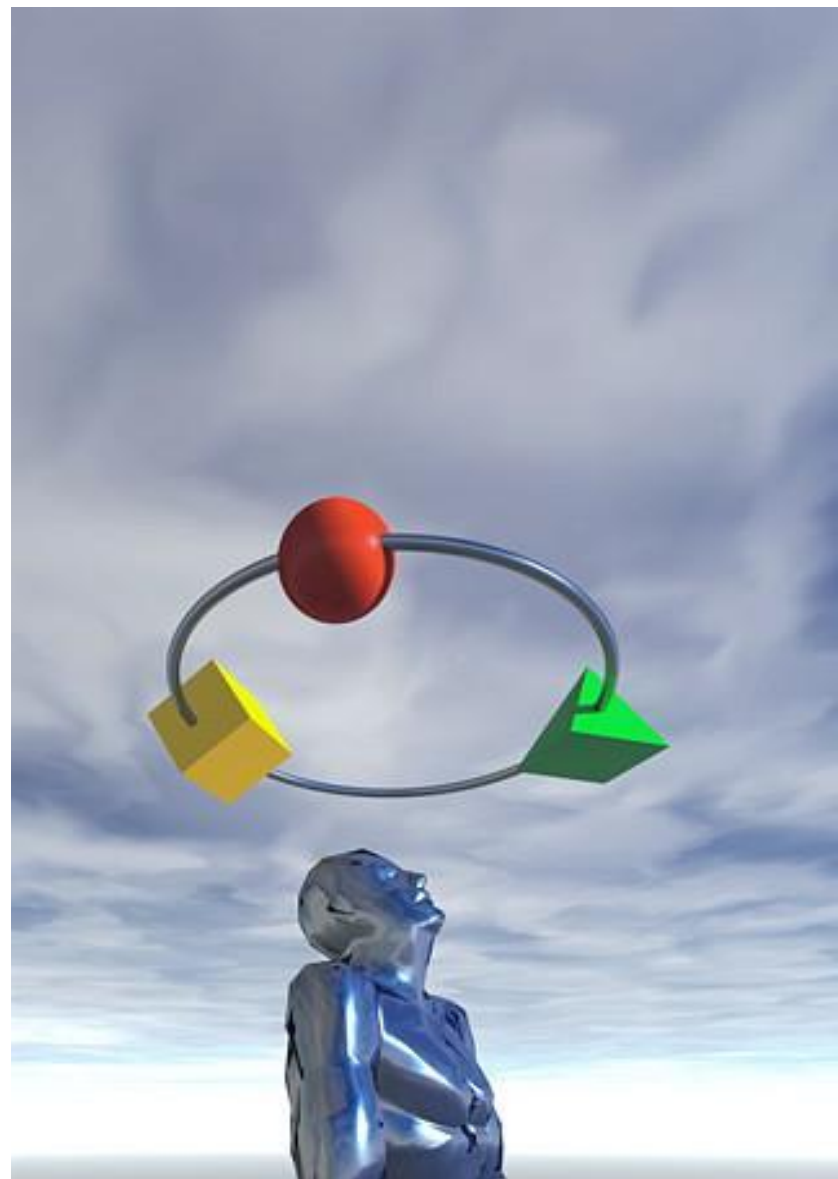
- Kāds būtu ideāls ilgtermiņa risinājums? Kādas jaunas idejas rodas, iztēlojoties ideālo ilgtermiņa risinājumu?
- Kā jūs varat pielāgot un uzlabot to kas jau darbojas vai ir darbojies agrāk, lai atrisinātu šo problēmu, izaicinājumu?
- Kā jūs varētu savstarpēji kombinēt jaunā risinājuma dažādos elementus, sastāvdaļas? Kādas jaunas idejas, tad rodas?
- Kā jūs varētu izmainīt savus iepriekšējos pieņēmumus, lai ieraudzītu problēmu jaunā gaismā? Kādas jaunas idejas rodas?
- Pārskatiet savas atbildes. Kādi secinājumi, kādas jaunas, labas idejas?
- Kā jūs tagad aprakstītu risinājumu-situāciju, kuru vēlaties sasniegt?

Apzinies barjeras ceļā uz veiksmi

- Kad iedomājāties par ideālo ilgtermiņa risinājumu, kādas barjeras nāca prātā? Kādas jaunas idejas radās, kad apzinājāties šīs barjeras?
- Kādas barjeras nāca prātā, kad jūs domājāt, kā varat pielāgot un uzlabot to kas jau darbojas vai ir darbojies agrāk? Kādas jaunas idejas radās?
- Kādas barjeras nāca prātā, kad domājāt, kā kombinēt jaunā risinājuma dažādos elementus, sastāvdaļas? Kādas jaunas idejas, tad radās?
- Kādas barjeras nāca prātā, kad domājāt, izmainīt savus iepriekšējos pieņēmumus? Kādas jaunas idejas radās?
- Pārskatiet savas atbildes. Kādi secinājumi, kādas jaunas, labas idejas?

Nosaki Kritiskos Sekmju Faktor

- Kādām divām vai trijām lietām, darbiem noteikti ir jānotiek veiksmīgi, lai šī problēma tiktu atrisināta?
- Kādas jaunas idejas rodas, apzinoties Kritiskos Sekmju Faktor



Darbību plāns un apņēmība

Katrai darbībai plānojiēt sekojošo:

- Soļi (Kas jādara?)
- Atbildīgie (Kas to darīs?)
- Laiks (Kad tas jāizdara?)
- Mērījumi (Kā mēs zināsim, ka tas izdarīts?)
- Rezultāts (Kādu rezultātu jūs vēlaties sasniegt/sasniedzāt?)



9. Individīda izturēšanās un līdzdalība grupās, komandās.

Atklāsmes, Iemācītais un Rīcība

- Personīgas atklāsmes
- Ko iemācījos
- Tālāka rīcība

