



budowanie zespołu

Luiza Lipińska





1

co to jest ZESPÓŁ?





**Zespół to niewielka grupa ludzi
posiadająca uzupełniające się
umiejętności, prezentujących
wspólne podejście do pracy,
prawdziwie zaangażowanych w
działania zmierzające do
osiągnięcia wspólnego celu
ogólnego i celów szczegółowych,
za które wszyscy czują się
odpowiedzialni.**



NIE KAŻDA GRUPA JEST ZESPOŁEM

na czym polega różnica?

GRUPA ROBOCZA

- Silny, wyrazisty lider
- Indywidualna odpowiedzialność
- Cel ogólny zgodny z szeroko rozumianą misją przedsiębiorstwa
- Indywidualne efekty pracy
- Narady prowadzone według określonego porządku
- Efektywność mierzona pośrednio na podstawie wpływu na wielkość określonych wskaźników (np. finansowego wyniku przedsiębiorstwa)
- Aktywność polegająca na omawianiu zagadnień, podejmowaniu decyzji i delegowaniu zadań

ZESPÓŁ

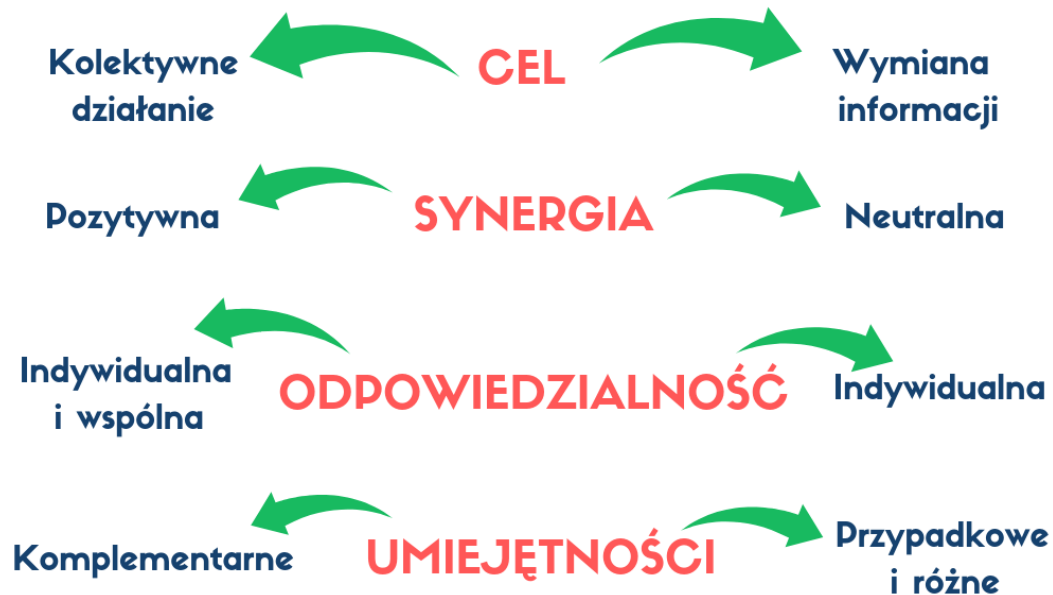
- Wspólne przywództwo
- Indywidualna i zbiorowa odpowiedzialność
- Konkretny cel ogólny, określony i realizowany wyłącznie przez zespół
- Zbiorowe efekty pracy
- Otwarte dyskusje i narady poświęcone rozwiązywaniu problemów
- Efektywność mierzona bezpośrednio wielkością zbiorowych wyników pracy
- Aktywność polegająca na omawianiu zagadnień, podejmowaniu decyzji i wspólnym wykonywaniu konkretnych działań



zespół

/

grupa



Rys.1. Zespół a grupa - porównanie wybranych cech

Źródło: [Robbins, DeCenzo 2002]



skład zespołu WWR





Dobór profesjonalistów dokonuje się poprzez określenie potrzeb dziecka i jego rodziny tak, aby zespół mógł zrealizować efektywne wsparcie wykorzystując wiedzę i kompetencje zawodowe każdego ze swoich członków.

Kompetencje miękkie są równie ważne co kwalifikacje i doświadczenie zawodowe członków zespołu. Ważne jest, aby w procesie wspierania dziecka i rodziny, specjaliści WWR wyszli poza wyspecjalizowaną wiedzę ich wykształcenia kierunkowego. Współpracujący zespół gwarantuje komplementarne wykorzystanie wiedzy z różnorodnych dziedzin (medycznej, edukacyjnej, społecznej) w celu podjęcia całościowego, zintegrowanego wsparcia dziecka i rodziny w reakcji na wielość i złożoność potrzeb rodziny.

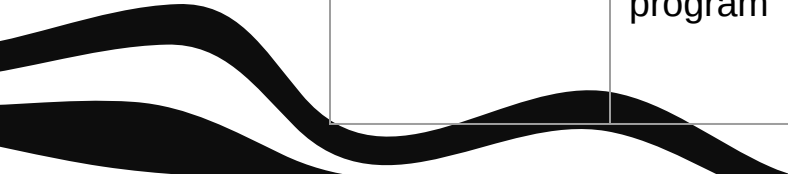


The background is a black and white marbled paper pattern with intricate, swirling veins. On the left side, there is a thick, solid black wavy line that curves upwards and then downwards.

MULTI...

INTER...

TRANS...



	MULTI...	INTER...	TRANS...
diagnoza	Każdy członek zespołu wykonuje odrębną diagnozę	Każdy członek zespołu wykonuje odrębną diagnozę	Diagnoza dokonywana jest wspólnie przez zespół i rodziców
uczestnictwo rodziców	Rodzice spotykają się indywidualnie z członkami zespołu	Rodzice spotykają się indywidualnie z członkami zespołu lub z jego przedstawicielem, czasami są zapraszani na zebrania zespołu	Rodzice są pełnoprawnymi i aktywnymi członkami zespołu.
opracowanie programu pracy z dzieckiem	Każdy członek zespołu (zgodnie ze swoją specjalnością) opracowuje oddzielny program	Członkowie zespołu uzgadniają pomiędzy sobą opracowane oddzielnie programy pracy	Członkowie zespołu i rodzice opracowują wspólny program pracy z dzieckiem, uwzględniając priorytety i potrzeby rodziny



	MULTI...	INTER...	TRANS...
odpowiedzialność za realizację programu	Członkowie zespołu są odpowiedzialni za realizację swojego „działu” programu	Członkowie zespołu są odpowiedzialni za zgromadzenie informacji dotyczących realizacji własnego „działu” programu oraz „działów” innych specjalistów	Członkowie zespołu są odpowiedzialni za to, jak program jest wdrażany przez wszystkich realizatorów.
sposoby komunikowania się zespołu	Nieformalna wymiana informacji	Niesystematyczne spotkania zespołu poświęcone najczęściej tzw. analizie przypadku	Regularne spotkania zespołu poświęcone wymianie informacji, doskonaleniu merytorycznemu i ćwiczeniu umiejętności.
podstawowe założenia merytoryczne	Członkowie zespołu przyjmują najważniejsze założenia specyficzne dla własnej dyscypliny	Członkowie zespołu przyjmują założenia, które są częścią ogólnego programu zespołu	Członkowie zespołu w celu realizacji zunifikowanego programu postanawiają pracować wspólnie i przekraczają granice pomiędzy dziedzinami.





2

role zespołowe

role zespołowe



role zespołowe

- 1) w każdej z siedmiu części kwestionariusza rozdziel po 10 punktów. Możesz przypisać 10 punktów tylko jednej literze (a-h), jeśli to stwierdzenie doskonale opisuje Twoje zachowanie w grupie lub rozdzielić 10 punktów pomiędzy wszystkie lub niektóre litery, jeśli jednocześnie opisują Twoje zachowanie w różnym stopniu nasilenia;
- 2) wpisz Twoje odpowiedzi do tablicy wyników:

	a	b	c	d	e	f	g	h
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								

role zespołowe

1. Myślę, że na mój wkład w pracę zespołu składa się.....

- a) moja zdolność szybkiego dostrzegania i wykorzystywania nowych możliwości
- b) umiejętność współpracy z różnego typu osobami
- c) generowanie pomysłów, które jest jedną z moich naturalnych właściwości
- d) to, że potrafię oddać głos innym, jeżeli widzę, że mają coś wartościowego co mogą wnieść do pracy grupy
- e) moja efektywność, zdolność do "podążania do przodu", powodująca doprowadzanie spraw do końca
- f) jeżeli coś może w efekcie doprowadzić grupę do wartościowego rezultatu robię to, nawet kosztem czasowej niepopularności
- g) moje wyczucie tego, co jest realne i możliwe do wykonania
- h) to, że potrafię bez uprzedzeń czy nastawień wziąć pod uwagę różne, alternatywne metody działania, różne drogi prowadzące do rozwiązań



role zespołowe

2. To, co mi głównie przeszkadza w pracy w zespole, to...

- a) zła organizacja i złe prowadzenie spotkań
- b) gdy osoby, które mają coś ważnego do powiedzenia nie są dopuszczane do głosu przez innych
- c) że gdy pojawią się nowe idee ja zbyt się rozpalam i rozgaduję, podczas gdy grupa idzie do przodu
- d) mój obiektywny punkt widzenia, który utrudnia mi przyłączenie się z entuzjazmem i pełną gotowością do kolegów
- e) jestem postrzegany jako zbyt naciskający i autorytarny w sytuacjach, gdy pojawia się potrzeba konkretnych dokonań
- f) jest mi trudno kierować zespołem, może dlatego, że jestem zbyt wrażliwy na atmosferę grupy
- g) mam skłonność do tego, aby zbyt angażować się myślowo w nowe pomysły przez to tracę kontakt z tym co się dzieje
- h) moi koledzy postrzegają mnie jako niepotrzebnie zamartwiającego się detalami i rozważaniem ego, że coś się może nie udać



role zespołowe

3. Kiedy jestem zaangażowany w projekt wspólnie z innymi:

- a) zwykle potrafię wpływać na innych bez wywierania presji
- b) moja czujność zapobiega popełnianiu błędów czy zaniedbań
- c) często wywieram nacisk na podejmowanie działań w celu uniknięcia straty czasu lub w trosce o to, aby nie zagubić głównego tematu
- d) można na mnie liczyć, że wniosę coś oryginalnego
- e) jestem zawsze gotów wesprzeć czyjąś sugestię, jeżeli jest ona korzystna dla wspólnego interesu
- f) zawsze poszukuję nowych trendów, świeżych pomysłów, możliwości rozwoju
- g) moja zdolność trzeźwej oceny sytuacji pomaga grupie w podejmowaniu właściwych decyzji
- h) można na mnie polegać, że sprawdzę, czy całość pracy jest dobrze zorganizowana



role zespołowe

4. Moje charakterystyczne podejście do pracy w zespole polega na tym, że...

- a) jestem szczególnie zainteresowany lepszym poznaniem innych osób
- b) nie mam oporów przed rzucaniem wyzwania poglądom innych i byciem w mniejszości w związku z własnymi poglądami
- c) zazwyczaj znajduję dobre argumenty dla obalenia nierozsądnej propozycji
- d) myślę, że mam talent do wdrażania, wprowadzania w życie planów opracowanych przez zespół
- e) mam tendencję do pomijania rzeczy oczywistych i wychodzenia z czymś nieoczekiwanym
- f) wnoszę trochę perfekcjonizmu do każdego działania, jakie podejmuję w zespole
- g) chętnie nawiązuję pożyteczne kontakty poza grupą
- h) chociaż jestem zainteresowany różnymi punktami widzenia nie waham się z podjęciem decyzji, jeżeli musi być ona podjęta



role zespołowe

5. W swoich działaniach szczególnie lubię...

- a) analizować sytuację i rozważać wszystkie możliwości wyboru
- b) znajdować praktyczne, skuteczne rozwiązania problemów
- c) umacniać dobre więzi w zespole, budować współpracę
- d) mieć możliwość wywierania wpływu na decyzje
- e) spotykać ludzi, którzy mają coś nowego do zaproponowania
- f) skłaniać innych do porozumienia w sprawie przyjęcia wspólnego kierunku działania
- g) móc skoncentrować się w pełni na swoim wycinku zadań
- h) mieć takie pole działania, które pozwala mi wykorzystać wyobraźni



role zespołowe

6. Kiedy nagle dostanę trudne zadanie, mało czasu i nieprzychylnych ludzi

- a) chciałbym móc zaszyć się w kącie i samemu znaleźć wyjście z impasu przed rozpoczęciem działania
- b) nawiążę natychmiast kontakt z osobami o najbardziej pozytywnym podejściu
- c) szukałbym sposobu na zredukowanie własnego obciążenia zadaniem poprzez dobrze przemyślane rozłożenie go na pozostałych
- d) moje naturalne poczucie presji czasu, czy presji sytuacji daje mi pewność, że zmieszczę się w czasie
- e) wierzę, że pozostanę spokojny i zachowam zdolność do logicznego myślenia
- f) pomimo presji mogę pracować systematycznie trzymając się obranego kierunku
- g) byłbym gotowy przejąć kierownictwo w sytuacji gdy czuje, że grupa nie robi postępów
- h) otworzyłbym dyskusję, aby podzielić się pomysłami i spowodować, by ruszyć coś do przodu



role zespołowe

7. Mam problemy w pracy w grupie w związku z tym, że:

- a) okazuję niecierpliwość w stosunku do tych, którzy blokują pójście do przodu
- b) jestem krytykowany za zbytnią drobiazgowość, powolność w decyzjach, zbytanie analizowane i nieumiejętność oparcia się na własnej intuicji
- c) przywiązuję zbyt dużą wagę do poprawności i jakości, co często opóźnia realizację zadań
- d) mam skłonność do szybkiego nudzenia się, mobilizują mnie do działania tylko intrygujące tematy
- e) mam trudność z rozpoczęciem działania, dopóki cele nie są jasno określone
- f) czasami mam kłopoty z wyjaśnieniem innym złożonych, skomplikowanych pomysłów, które mi się nasunęły
- g) jestem świadomy tego, że wymagam od innych tego, czego sam nie mogę zrobić
- h) waham się wypowiedzieć swoje argumenty, kiedy stoję naprzeciw realnej opozycji





role zespołowe



Poszukiwacz Źródeł

Wkład: Towarzyski, entuzjastyczny. Odkrywa możliwości i rozwija kontakty.

Dopuszczalne Słabości: Może być zbyt optymistyczny, może stracić zainteresowanie, kiedy opadnie entuzjazm.



Dusza Zespołu

Wkład: Współpracujący, spostrzegawczy i dyplomatyczny. Słucha i łagodzi tarcia.

Dopuszczalne Słabości: Niezdecydowany w kryzysowych sytuacjach. Unika konfrontacji.



Koordinator

Wkład: Dojrzały, pewny siebie, dostrzega talenty. Klaryfikuje cele. Efektywnie deleguje.

Dopuszczalne Słabości: Może być postrzegany jako manipulator. Deleguje swoją pracę.



Kreator

Wkład: Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy.

Dopuszczalne Słabości: Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować.



Ewaluator

Wkład: Poważny, strategiczny i wnikliwy. Widzi wiele opcji. Cennie osądza.

Dopuszczalne Słabości: Brakuje mu siły sprawczej i zapału oraz umiejętności inspirowania. Może być nadmiernie krytyczny.



Specjalista

Wkład: Ukierunkowany, samomotywujący się, oddany. Dostarcza unikalną wiedzę i umiejętności.

Dopuszczalne Słabości: Wnosi wkład w wąskiej dziedzinie. Rozwodzi się nad specjalistycznymi problemami.



Lokomotywa

Wkład: Stawia wyzwania, dynamiczny, dobrze funkcjonuje pod presją. Ma siłę sprawczą i odwagę do przezwycięzania przeszkód.

Dopuszczalne Słabości: Ma skłonność do prowokacji. Może urażać uczucia innych.



Implementer

Wkład: Praktyczny, niezawodny, efektywny. Przekuwa idee w działania, umiejętnie organizuje pracę, którą trzeba wykonać.

Dopuszczalne Słabości: Może być trochę nieelastyczny i powolny w reakcji na nowe możliwości.



Perfekcjonista

Wkład: Pracowity, sumienny. Wyszukuje błędy i niedociągnięcia. Poprawia i udoskonala.

Dopuszczalne Słabości: Ma tendencję do nadmiernego zamartwiania się. Niechętnie deleguje.

cechy osobowościowe, które przyczynią się do efektywnego wsparcia dziecka i jego rodziny:

- umiejętność czerpania radości z pracy z dzieckiem;
- samoświadomość i wiedza o własnych możliwościach i kompetencjach;
- umiejętność identyfikowania zasobów i preferencji poszczególnych członków rodziny oraz rodziny jako całości;
- bardzo dobra znajomość realizowanego programu IPWWR;
- umiejętność dostrzegania minimalnych nawet zmian, postępów oraz okazywania radości z tych zmian;
- dyskrecja;
- uczciwość, niezawodność, elastyczność i uważność;
- akceptacja rodzin, z którymi się współpracuje;
- komunikatywność.



cechy efektywnego zespołu



- Przyjazna atmosfera, bez zbędnej oficjalności,
- Liczne dyskusje z czynnym udziałem członków zespołu,
- Ustalone zasady komunikacji,
- Swobodna możliwość wyrażanie własnego zdania na forum grupy,
- Jasno określony podział zadań oraz wspólny cel, akceptowany przez zespół,
- Zaangażowanie w realizację zadań,
- Fachowość, wiedza, doświadczenie, różnorodne umiejętności przejawiane przez poszczególnych członków,
- Poczucie przynależności, tolerancja i szacunek,
- Zbiorowa odpowiedzialność za podjęte prace

efektywna praca zespołu



DOBRA
ORGANIZACJA

PRZEPŁYW
INFORMACJI

BRAK
HIERARCHIZACJI

ZAANGAŻOWANIE



WSPÓLNE
DECYDOWANIE

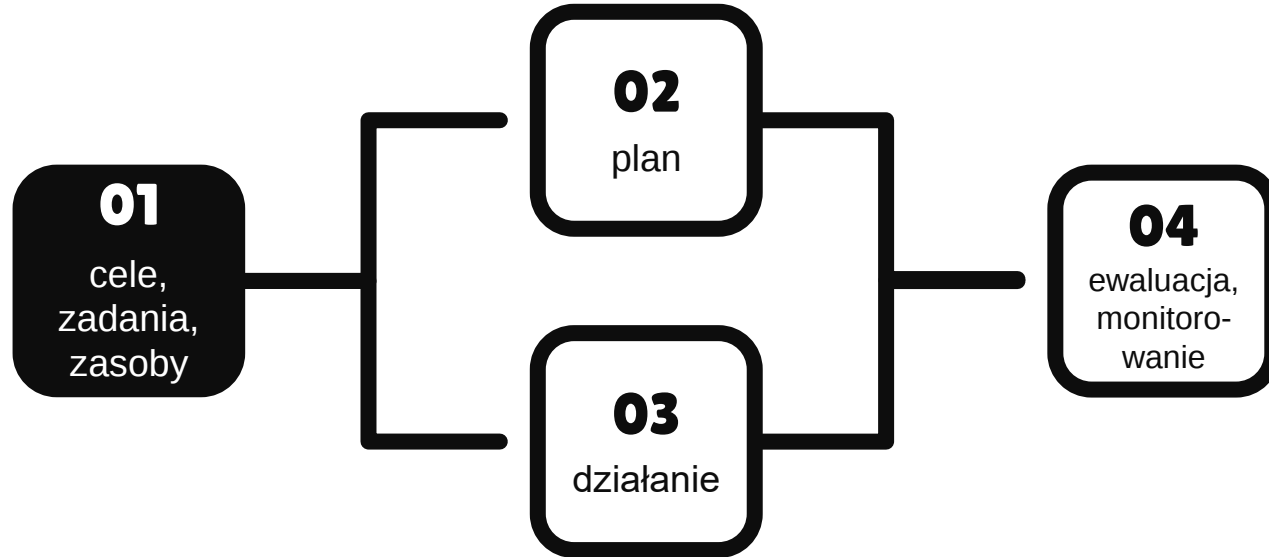
POCZUCIE
ODPOWIEDZIALNOŚCI



3

organizacja pracy zespołu

organizacja pracy zespołu WWR





WWR blisko rodziny

- kto tworzy rodzinę dziecka i najbliższy krąg osób bliskich,
 - kto jest głównym opiekunem dziecka,
 - jak wygląda organizacyjnie przeciętny dzień z życia rodziny,
 - co najbliżsi dziecku robią wspólnie, jako rodzina,
 - co poszczególni członkowie rodziny lubią robić z dzieckiem,
 - które działania z dzieckiem stanowią wyzwanie.
- 



Nie koncentruj się nadmiernie na problemie, kieruj swoje wysiłki w celu **określenia**: co rodzina chce, aby się zmieniło; czego oczekuje od ciebie, jako specjalisty wiodącego; czego oczekuje od pozostałych członków zespołu; co musi się wydarzyć w życiu rodziny, aby zmiana była możliwa.

specjalista wiodący



Ustal z rodziną cele, które będą: realistyczne, sformułowane w pozytywnych kategoriach, raczej małe niż duże.



technika skalowania



Szanuj tempo rodziny we wprowadzaniu zmian

Szukaj zasobów rodziny

**specjalista
wiodący**

Pamiętaj - rodzice chcą być zaangażowani i czuć się autorami sukcesu



Dostosuj do możliwości
członków rodziny terminy
i godziny spotkań
środowiskowych



sprawdzaj czy to, co wspólnie
robicie w czasie waszych
spotkań **jest ważne i użyteczne
dla rodziny**



WWR i co dalej?





Dziękuję

Luiza Lipińska



„To co się liczy, to nie czynić wiele,
ale wkładać dużo w to, co się czyni”
(Matka Teresa z Kalkuty)