



# INDYWIDUALNIE CZY ZESPOŁOWO?

**Zespół:** Barbara Ben-Said, Oskar Berliński, Dominik Dybaś, Maria Ferenc, Zuzanna Gólatowska, Jakub Gołota, Tomasz Joss, Zofia Kłosowska, Roksana Łojewska, Nadia McCartney, Julia Mech, Oliwia Nguyen Xuan, Alicja Pieńkosz, Iga Rękas, Katarzyna Rosłaniec, Tomasz Skowroński, Laura Stefańska, Michał Ślipiec, Viktoriia Vaitykovska, Jan Wojtaś, Maja Żbikowska

**Menedżer projektu:** Maja Kowalska

## Czym jest praca zespołowa?



Opracowane przez: Jan Wojtaś, Jakub Gołota

Praca zespołowa to proces, w którym jednostki o różnych zdolnościach, doświadczeniach i specjalizacjach pracują nad jednym wspólnym celem lub zadaniem. W pracy zespołowej istotne i kluczowe jest ustalenie wspólnych celów, podzielenie się zadaniami i odpowiedzialnością za ich realizację.

Cel powinien być szczegółowo przedstawiony, wykonywalny, sensowny, spójny z wizją oraz znany i jednakowy dla każdej osoby z zespołu. Jego odpowiednie wyznaczenie umożliwia grupie płynną pracę bez przeszkód oraz zmniejsza ryzyko lub nawet zapobiega stresującym sytuacjom.

Należy pamiętać o 4 istotnych zasadach, które powinny obowiązywać w każdym zespole:

- Budowanie zaangażowania i zaufania
- Delegowanie zadań
- Ustalenie jasnych celów
- Feedback i motywacja

Zespoły wybierane są na podstawie struktury, rodzaju organizacji, zadań do wykonania, a także kwalifikacji, czyli wiedzy oraz predyspozycji poszczególnych osób. Współpraca jest znacząca dla sukcesu i wysokiego poziomu wykonanej pracy. Sprawia, że grupa jest zgodna, a jej członkowie uzupełniają się nawzajem. Komunikacja jest również ważnym elementem, szczególnie gdy kilka osób realizuje to samo zadanie. W celu zapewnienia wydajności i efektywności pracy w zespole, zasadnicze jest, aby osoby przynależące do niego posiadały komplementarne kwalifikacje w zakresie wiedzy oraz umiejętności interpersonalnych, łatwości w rozwiązywaniu problemów czy podejmowaniu decyzji. Przy tak spełnionych warunkach praca zespołowa ma wiele zalet, takich jak: zwiększona efektywność, maksymalizacja potencjału grupy, największe możliwe wykorzystanie ogromnego zasobu wiedzy i doświadczenia każdego z członków, uwydatniona kreatywność oraz wzajemna motywacja oparta na wsparciu.

Oprócz celów zespołu istotne są również role jego członków. Odpowiednio przydzielone optymalizują czas i zwiększają jakość wykonywanej pracy, zapobiegają marnowaniu czasu na precyzowanie czy wyjaśnianie poszczególnych zadań.

Jednymi z głównych ról pełnionych przez członków zespołu są:

- **inicjator** - wspierający, proponuje nowe cele, definicje
- **analitik** - przetwarza dane, próbuje wyciągnąć z nich wnioski oraz przewidzieć konsekwencje
- **koordynator** - zbiera propozycje, porządkuje, prezentuje osiągnięcia
- **poszukiwacz informacji** - zbiera dane istotne dla rozwiązania problemu
- **poszukiwacz opinii** - zbiera opinie na temat rozwiązywanych problemów oraz interpretacje danych
- **oceniający / krytyk** - ocenia na podstawie kryteriów proponowane rozwiązania
- **aktywizator** - pobudza grupę do aktywniejszej pracy
- **technik proceduralny** - usprawnia pracę grupy przez wykonywanie działań rutynowych
- **rejestrator** - odpowiedzialny za rejestrowanie i przechowywanie zapisów
- **ukierunkowujący** - dba o zachowanie zgodnego z wytyczonymi celami toku pracy

Podział nie jest stały, zależy od rodzajów rozwiązywanych problemów i kwalifikacji pracowników. Każda z osób może przyjąć więcej niż jedną rolę.

Praca w zespole posiada niepodważalne zalety i przynosi wiele korzyści, jednak ma również swoje wady. Głównym problemem jest przypadek, gdy w zespole obecni są indywidualiści. Tego typu osoby charakteryzują się przekonaniem o bezbłędności ich zdania i spojrzenia na dany temat oraz przesadną niezależnością, czego skutkiem jest niebranie pod uwagę opinii i zdania innych członków zespołu oraz nieprzyjmowanie oferowanej pomocy. W takim przypadku grupa napotyka przeszkody we wzajemnej komunikacji i podejmowaniu decyzji. Taka sytuacja może wywołać negatywne emocje oraz spowolnić tempo realizacji zadania. Dlatego właśnie kluczowy jest dobór odpowiednich osób. Przy należycie wybranym zespole, ustalonym celu i podzielonych zadaniach praca zespołowa jest korzystnym wyborem, który przynosi zadowalające i najkorzystniejsze efekty. Przynosi korzyści nie tylko poziomowi wykonania pracy, ale również członkom zespołu.

# Rozdział 2

## Studencka praca zespołowa

Opracowane przez: Tomasz Skowroński, Laura Stefańska, Viktoriia Vaitykovska, Zuzanna Gólatowska

W obecnych czasach, gdy technologia rozwija się w zawrotnym tempie, studenci na całym świecie wykorzystują swoje innowacyjne pomysły, aby wprowadzać zmiany, które mają realny wpływ na społeczeństwo i gospodarkę. Studenckie projekty zespołowe często ewoluują w prężnie działające startupy, inicjatywy edukacyjne i społeczne, własne firmy oraz różnorodne przedsiębiorstwa. Te inicjatywy odzwierciedlają niesamowity potencjał młodych umysłów zdolnych do tworzenia, adaptowania i wprowadzania innowacji, które mogą zmieniać świat. Poniżej zostały przedstawione konkretne przykłady takich projektów, które zaczęły się od małych zespołów studenckich, a wyrosły na globalne fenomeny, zmieniając sposób, w jaki żyjemy, pracujemy i komunikujemy się ze sobą.

### 1. Facebook

Facebook został założony przez Marka Zuckerberga, który był studentem na Uniwersytecie Harvarda. W 2004 roku Andrew McCollum wraz ze współlokatorami, Eduardo Saverin, Chrisem Hughesem i Dustinem Moskovitzem, stworzył platformę społecznościową pod pierwotną nazwą "The Facebook". Strona miała na celu umożliwienie studentom dzielenie się informacjami i nawiązywanie kontaktów w obrębie uczelni. Sukces platformy przekroczył jednak granice Harvardu, prowadząc do ekspansji Facebooka na inne uczelnie i ostatecznie stając się jednym z największych serwisów społecznościowych na świecie.

### 2. Airbnb

Zostało założone w 2008 roku w San Francisco przez Briana Chesky'ego, Joe Gebbię i Nathana Blecharczyka. Pomysł narodził się, gdy trzej przyjaciele postanowili wynająć materac na podłodze swojego mieszkania, aby pomóc uczestnikom konferencji, dla których brakowało miejsc noclegowych.

Początkowo nazywane "AirBed & Breakfast", platforma umożliwiała użytkownikom oferowanie swoich miejsc do wynajęcia na krótki okres, a także poszukiwanie unikalnych zakwaterowań. Wraz z rozwojem Airbnb rozszerzyło ofertę, obejmując różnorodne miejsca, od apartamentów po egzotyczne domy i nietypowe lokacje.



Sukces Airbnb wynikał z połączenia potrzeby elastycznych opcji zakwaterowania z koncepcją dzielenia się przestrzenią między podróżnymi. Dzięki temu modelowi biznesowemu, Airbnb stało się globalną platformą, zrzeszającą miliony hostów i podróżnych, oferując im możliwość doświadczania lokalnej kultury w trakcie podróży.

### **3.Snapchat**

Założony w 2011 roku przez Bobby'ego Murphy'ego i Evana Spiegel'a studiujących na Uniwersytecie Stanforda w Stanach Zjednoczonych. Pomysł na stworzenie Snapchata narodził się podczas zajęć z projektowania aplikacji mobilnych na uczelni. Murphy i Spiegel chcieli stworzyć aplikację, która umożliwiłaby użytkownikom przesyłanie zdjęć i filmów, które znikną po kilku sekundach od ich odczytania.

Po kilku miesiącach pracy, w lipcu 2011 roku, Snapchat został oficjalnie uruchomiony i szybko zdobył popularność wśród młodych użytkowników. Funkcja auto-niszczenia wiadomości zyskała szczególną popularność ze względu na zapewnienie prywatności użytkownikom.

Wkrótce po uruchomieniu Snapchat zdobył miliony użytkowników na całym świecie i stał się jedną z najpopularniejszych aplikacji społecznościowych. Dzięki innowacyjnemu podejściu do udostępniania treści i interakcji między użytkownikami Snapchat szybko stał się jednym z najważniejszych graczy na rynku mediów społecznościowych.

### **4. ELSA**

Utworzona 4 maja 1981 w Wiedniu przez studentów Austrii, Węgier, Polski i ówczesnej RFN. Następnie rozwinęła się w sieć ogólnoeuropejską. Charakterystyczny jest podział na 3 terytorialne płaszczyzny działania: lokalną, krajową i międzynarodową.

Grupy lokalne powstały na niemal 300 uniwersytetach całej Europy. Najwięcej grup powstało w Niemczech, ELSA Germany stała się najliczniejszą, zorganizowaną grupą studentów prawa spośród wszystkich krajów europejskich.

W Polsce istnieje Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa ELSA Poland, jeden z czterech pierwszych oddziałów ELSA International.

### **5.Reddit**

Popularna platforma społecznościowa, która jest znana ze swojej zróżnicowanej i żywej społeczności. Użytkownicy mogą przeglądać i udostępniać treści, głosować na najlepsze wpisy oraz komentować na różnorodne tematy.

Reddit został założony w 2005 roku przez studentów Uniwersytetu Wirginia Steve'a Huffmana i Alexandra Ohaniana. Od tego czasu platforma szybko zyskała popularność i obecnie jest jedną z najczęściej odwiedzanych stron internetowych na świecie.

Na Reddicie istnieje wiele różnych "Subredditów", czyli tematycznych podstron, na których użytkownicy mogą dyskutować na tematy dotyczące swoich zainteresowań. Istnieją Subreddit'y na praktycznie każdy temat, od sportu i polityki, po sztukę i gotowanie.

Jednym z charakterystycznych elementów Reddita są tzw. "AMAs" (Ask Me Anything), czyli sesje pytania i odpowiedzi, w których znani i ciekawi ludzie odpowiadają na pytania użytkowników.

Reddit ma również swoje własne języki i zwroty oraz swoją własną kulturę i etykietę. Należy zaznaczyć, że Reddita można używać anonimowo, co sprawia, że platforma jest miejscem, gdzie ludzie mogą swobodnie wyrażać swoje opinie i uczestniczyć w dyskusjach na różnorodne tematy.

Reddit miał swoje kontrowersje, zwłaszcza w zakresie moderacji treści i walki z nieodpowiednimi zachowaniami użytkowników. Mimo to platforma nadal pozostaje jednym z największych i najbardziej wpływowych miejsc internetowych, gdzie ludzie mogą wymieniać się spostrzeżeniami, informacjami i doświadczeniami na temat szerokiej gamy tematów.

## **6.Nightset**

Jest to aplikacja mobilna, która pomaga użytkownikom znaleźć najbardziej popularne i interesujące imprezy, kluby nocne, koncerty i wydarzenia kulturalne w ich okolicy. Aplikacja ta umożliwia przeglądanie aktualnych wydarzeń, zakup biletów, rezerwację stolika w klubie oraz komunikację z innymi użytkownikami. Nightset wykorzystuje również algorytmy rekomendacyjne, aby zaproponować użytkownikom imprezy, które mogą ich zainteresować na podstawie ich preferencji i zachowań. Dzięki Nightset można łatwo zaplanować wieczory i weekendy, odkrywać ciekawe miejsca i spotykać nowych ludzi.

Historie sukcesu takie jak Facebook, Airbnb, Snapchat, ELSA, Reddit czy Nightset są inspirującym świadectwem tego, jak studenci, wyposażeni w pasję, wiedzę i determinację, są w stanie stworzyć coś niezwykłego i odnieść globalny sukces. Każdy z tych projektów zaczynał się od prostego pomysłu, który został przekształcony w innowacyjne rozwiązanie, odpowiadające na konkretne potrzeby ludzi na całym świecie. Te historie pokazują, że za pomocą kreatywności, pracy zespołowej i technologii można osiągnąć cele niegdyś uznawane za niemożliwe. Są one dowodem na to, że młodzi ludzie mają moc do wprowadzania pozytywnych zmian w społeczeństwie, a ich przedsiębiorczość i innowacyjność mogą być katalizatorem globalnego rozwoju i postępu.

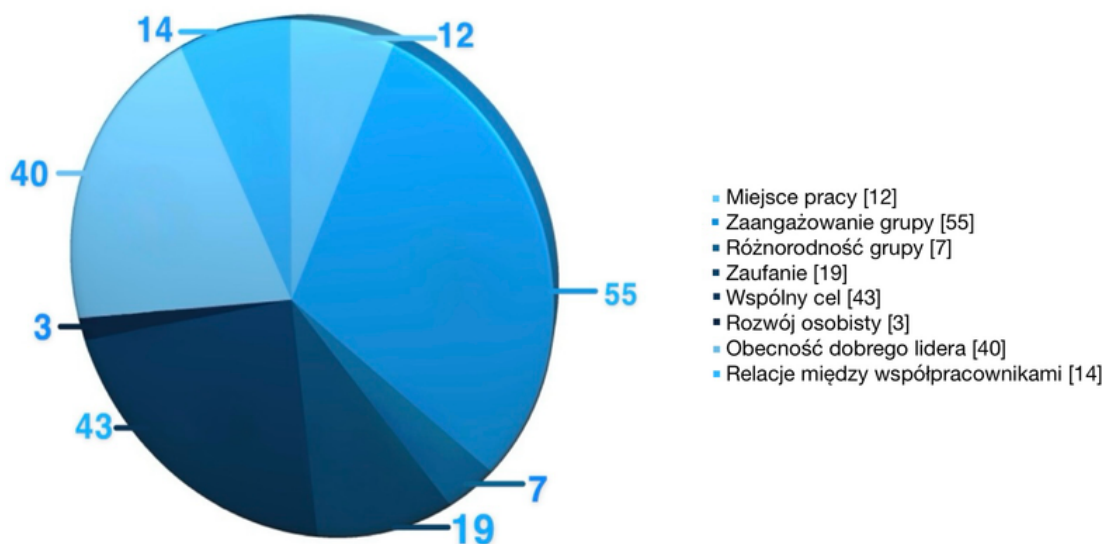
## Jakie czynniki sprzyjają pracy zespołowej?

Opracowane przez: Alicja Pieńkosz, Nadia Mcartney, Zofia Kłosowska

Wśród studentów została przeprowadzona ankieta, której celem było dowiedzenie się, co według młodego pokolenia sprzyja rozwojowi pracy zespołowej. Badanie zostało przeprowadzone na próbie 65 studentów i studentek.

Co według ciebie sprzyja rozwojowi pracy zespołowej? Zaznacz maksymalnie trzy odpowiedzi.

Dane podane są liczbowo a nie procentowo.



### ZAANGAŻOWANIE GRUPY

Odnosi się do poziomu zaangażowania, aktywności i współpracy członków zespołu w realizacji wspólnego celu lub zadania. Jest to kluczowy element skutecznej pracy zespołowej, ponieważ każdy członek zespołu musi być zaangażowany w osiągnięcie celów grupy i aktywnie przyczyniać się do wspólnego wysiłku.

Właściwe zaangażowanie grupy obejmuje:

#### 1. Współpracę:

Członkowie zespołu aktywnie współpracują ze sobą, wymieniając pomysły, wspierając się nawzajem i rozwiązując problemy razem.

#### 2. Zaangażowanie emocjonalne:

Członkowie grupy mają osobiste zainteresowanie osiągnięciem celów zespołu. Ich zaangażowanie nie ogranicza się tylko do wykonywania obowiązków, ale również do osiągnięcia sukcesu zespołowego.

#### 3. Motywację:

Członkowie zespołu są motywowani do działania i podejmowania wysiłków w celu osiągnięcia wspólnych celów.

#### 4. Otwartość i komunikację:

Właściwie zaangażowana grupa jest otwarta na dialog, konstruktywną krytykę i regularną komunikację, co pozwala na efektywne rozwiązywanie problemów i doskonalenie procesów pracy.

#### 5. Lojalność:

Członkowie zespołu są lojalni wobec siebie nawzajem oraz wobec celów i wartości grupy.

### **WSPÓLNY CEL:**

Oznacza konkretne zadanie lub rezultat, do którego osiągnięcia dąży grupa poprzez współpracę i koordynację swoich wysiłków. Ten cel może być zdefiniowany jako konkretny wynik, produkt, projekt, lub nawet proces, który zespół realizuje.

Oto kilka kluczowych cech wspólnego celu w pracy zespołowej:

#### 1. Jasność:

Cel powinien być jasny, zrozumiały i wyraźnie zdefiniowany, aby wszyscy członkowie zespołu mieli wspólną wizję tego, do czego osiągnięcia dążą.

#### 2. Zgodność:

Wszyscy członkowie zespołu powinni być zgodni co do celu i rozumieć jego znaczenie indywidualne oraz dla organizacji.

#### 3. Motywacja:

Wspólny cel powinien być wystarczająco inspirujący, aby motywować członków zespołu do współpracy i wysiłku.

#### 4. Mierzalność:

Cel powinien być możliwy do zmierzenia lub oceny, aby zespół mógł śledzić postępy i ocenić swoje osiągnięcia.

#### 5. Relewantność:

Cel powinien być zgodny z misją, wartościami i celami ogólnymi organizacji lub projektu, aby był istotny i wartościowy.

6. Wykonalność: Cel powinien być realistyczny i osiągalny w ramach zasobów i możliwości zespołu.

### **OBECNOŚĆ DOBREGO LIDERA:**

Ma ona ogromne znaczenie dla skuteczności zespołu i osiągnięcia celów. Oto kilka kluczowych aspektów, które definiują dobrego lidera w pracy zespołowej:

#### 1. Wizja i kierunek:

Dobry lider ma jasną wizję celów zespołu oraz potrafi komunikować ją w sposób inspirujący i motywujący członków zespołu do działania.

#### 2. Umiejętności komunikacyjne:

Lider potrafi efektywnie komunikować się z członkami zespołu, słuchać ich opinii i pomysłów oraz klarownie przekazywać informacje i oczekiwania.



### 3. Zarządzanie zespołem:

Lider potrafi skutecznie zarządzać zespołem, delegować zadania, zapewnić odpowiednie zasoby i wsparcie oraz rozwiązywać konflikty.

### 4. Motywacja i wsparcie:

Dobry lider motywuje członków zespołu, docenia ich wysiłki, dostarcza wsparcia i pomaga w rozwijaniu ich umiejętności.

### 5. Sprawiedliwość i uczciwość:

Lider jest uczciwy, sprawiedliwy i konsekwentny w swoich decyzjach i działaniach, co buduje zaufanie i szacunek w zespole.

6. Inspiracja i przykład: Lider jest inspirującym przykładem dla zespołu prezentując pozytywne wartości, postawy i zachowania, które chce widzieć u innych.

7. Rozwój osobisty i zespołowy: Dobry lider dba o rozwój osobisty i zawodowy członków zespołu poprzez skupienie na ciągłym doskonaleniu umiejętności i zdobywaniu nowej wiedzy.

8. Rozwiązywanie problemów: Lider potrafi skutecznie identyfikować i rozwiązywać problemy oraz wyzwania, które mogą wystąpić w pracy zespołowej.

## **ZAUFANIE:**

Umożliwia otwartą i szczerą komunikację między członkami zespołu. Ludzie czują większą swobodę, dzieląc się swoimi pomysłami, obawami i sugestiami gdy wiedzą, że mogą na sobie polegać.

## **RELACJE MIĘDZY WSPÓŁPRACOWNIKAMI:**

Silne relacje między członkami sprzyjają efektywnej komunikacji, współpracy i zrozumieniu.

## **MIEJSCE PRACY:**

Odnosi się do środowiska, w którym członkowie zespołu wykonują swoje zadania, współpracują ze sobą i osiągają cele grupy. Może to obejmować zarówno fizyczne, jak i wirtualne aspekty.

## **RÓŻNORODNOŚĆ GRUPY:**

Przynosi ona duży zasób perspektyw i doświadczeń. Może to prowadzić do bardziej kreatywnych pomysłów i innowacji.

## **ROZWÓJ OSOBISTY:**

Kiedy każdy członek zespołu pracuje nad swoim rozwojem osobistym, cały zespół staje się bardziej efektywny.

# Rozdział 4

## Przeszkody w rozwijaniu pracy zespołowej

Opracowane przez: Maria Ferenc, Barbara Ben Said

Praca zespołowa stanowi kluczowy element efektywnego funkcjonowania organizacji. Zintegrowane wysiłki grupy mogą prowadzić do innowacji, wzrostu wydajności i osiągnięcia wyznaczonych celów. Jednakże wraz z korzyściami pojawiają się również wyzwania, które mogą znacznie zakłócić harmonię i skuteczność pracy zespołowej.

### Analiza i wyzwania

Rozpoznanie czynników negatywnie wpływających na pracę zespołową pozwala zrozumieć, jakie wyzwania stoją przed zarządzającymi oraz członkami zespołów. W pracy zespołowej kluczową rolę odgrywa czynnik ludzki. Indywidualizm niektórych członków może prowadzić do trudności w osiągnięciu wspólnego porozumienia, co stanowi fundament efektywnej współpracy.

Istnieje wiele czynników, które mogą negatywnie wpłynąć na efektywność pracy zespołowej. Jednym z głównych problemów jest nadmierny nacisk na indywidualne podejścia i cele w zespole. Chociaż z różnorodności wynika wiele korzyści, zbyt duża niezależność może prowadzić do konfliktów i trudności w osiągnięciu wspólnych celów. Potencjalną konsekwencją tego jest trudność w budowaniu zaufania i relacji między członkami zespołu. Jeśli nie ma wzajemnego zaufania i szacunku, to współpraca staje się utrudniona, przekładając się na zmniejszenie efektywności zespołu.

Innym problemem jest brak klarownych celów i ról w zespole. Ważne jest, aby dla wszystkich członków zespołu było jasne, co mają robić i jakie cele mają osiągnąć. W momencie gdy każdy ma inne wyobrażenia o swoich obowiązkach i celach, wywołuje to zamieszanie i generuje problemy, które utrudniają realizację projektów. Należy także wspomnieć o konfliktach międzyludzkich, które często wynikają z różnic w osobowościach i podejściach. Takie konflikty powinny być rozwiązywane w sposób konstruktywny, gdyż inaczej mogą prowadzić do negatywnego wpływu na atmosferę pracy i efektywność zespołu.

## **Przyczyny i skutki**

Niezgoda w kwestiach strategicznych oraz różnice w podejściach mogą utrudnić wypracowanie spójnego planu działania. Wybór niewłaściwych liderów lub ich brak mogą spowodować chaos oraz brak kierunku w działaniach zespołu. Ponadto pewne cechy charakteru pracowników, takie jak egoizm, brak kompromisu czy dominacja przez jednostkę, mogą negatywnie wpłynąć na dynamikę grupy.

## **Syndromy Społeczne a Praca Zespołowa**

Problemy takie jak próżniactwo społeczne oraz syndrom myślenia grupowego stanowią dodatkowe wyzwania. Próżniactwo społeczne, czyli tendencja niektórych członków do zmniejszenia wydajności w pracy zespołowej, oraz syndrom myślenia grupowego, prowadzący do podejmowania decyzji opartych na relacjach zamiast na merytorycznych argumentach, mogą znacząco osłabić potencjał zespołu.

## **Przeszkody**

Przeszkody w rozwoju pracy zespołowej mogą być różnorodne i mają istotny wpływ na efektywność działania zespołów w organizacji. Oto kilka wyzwań, które mogą wystąpić podczas pracy w zespole:

- Brak jasno określonych celów i oczekiwań:

Gdy cele i oczekiwania nie są jasno sformułowane, członkowie zespołu mogą mieć różne interpretacje dotyczące tego, co powinno być osiągnięte, co prowadzi do dezorientacji i konfliktów w grupie.

- Nieefektywna komunikacja:

Komunikacja jest kluczowa dla funkcjonowania zespołu. Brak przejrzystej i otwartej komunikacji może prowadzić do nieporozumień, frustracji oraz braku zaufania między członkami zespołu.

- Brak zaufania:

Zaufanie jest fundamentem udanej pracy zespołowej. Gdy członkowie zespołu nie ufają sobie nawzajem, współpraca staje się utrudniona, a postępy są ograniczone.

- Konflikty interpersonalne:

Różnice osobowości, stylów pracy i podejść mogą prowadzić do konfliktów w zespole. Nieadresowanie tych konfliktów może prowadzić do spadku moralności i efektywności.

- Brak motywacji:

Brak motywacji lub zaangażowania ze strony poszczególnych członków zespołu może spowodować spadek wydajności oraz brak entuzjazmu w dążeniu do wspólnych celów.

- Brak zrozumienia ról i odpowiedzialności:

Gdy członkowie zespołu nie rozumieją swoich ról i odpowiedzialności, może to prowadzić do duplikacji pracy, pominięcia istotnych zadań oraz konfuzji w działaniach grupy.

- Zbyt duża liczba członków w zespole:

Nadmierna liczba członków w zespole może prowadzić do utraty skuteczności, gdyż trudno jest koordynować działania dużej grupy osób oraz podejmować szybkie i trafne decyzje.

- Brak wsparcia ze strony zarządzania:

Brak wsparcia ze strony kierownictwa może ograniczać zasoby oraz motywację zespołu do osiągania celów, co prowadzi do stagnacji w rozwoju pracy zespołowej.



## **Dlaczego praca zespołowa jest ważna i potrzebna?**



Opracowane przez: Dominik Dybaś, Oliwia Nguyen Xuan

Praca zespołowa to praca grupy ludzi, którzy wykonują czynności i zadania wydzielone z procesów pracy. Wymaga ona wspólnych wysiłków, współpracy, współdziałania, udzielania sobie pomocy i pełnienia różnych funkcji. Osoby pracujące w zespole zwykle ponoszą zbiorową odpowiedzialność za wyniki swojej pracy.

Pracę zespołową charakteryzują między innymi wspólny cel, wspólny system wartości, zbiorowa odpowiedzialność oraz wzajemne wsparcie. Praca w zespole jest kluczowym elementem w dzisiejszym świecie biznesu i w społeczeństwie. Jest to proces, w którym grupa ludzi o różnych umiejętnościach, doświadczeniach i perspektywach współpracuje w celu osiągnięcia wspólnego założenia lub rozwiązania problemu.

Istnieje wiele powodów, dla których praca zespołowa jest bardzo ważna. Można definitywnie stwierdzić, że umożliwia ona wykorzystanie różnorodności w zakresie sprawczości i konkretnych umiejętności jednostki. Obecnie projekty są bardzo zróżnicowane, z tego powodu niezwykle istotną wartością stają się różne spostrzeżenia dotyczące zadania. Każdy członek zespołu może wnieść ze sobą unikalne doświadczenia, wiedzę i zdolności, które mogą być cenne dla projektu. Dzięki temu zespoły mają szansę wygenerować bardziej innowacyjne pomysły i podejmować lepsze decyzje. Po drugie, praca zespołowa wspiera rozwój osobisty i zawodowy uczestników poprzez wykorzystanie umiejętności interpersonalnych oraz potrzebę ciągłego rozwoju. Współpraca zwiększa efektywność i wydajność ze względu na większe i szybsze możliwości rozwiązania problemu oraz skondensowaną wiedzę członków grupy na poszczególne tematy. Podziałem obowiązków i współpracą nad zadaniami zespoły mogą szybciej osiągać cele i lepsze rezultaty, prowadząc do szybkiego rozwoju firmy, jednocześnie zwiększając jej dochody.

Ponadto dzielenie się odpowiedzialnością za projekt może zmniejszyć obciążenie indywidualne i zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Praca zespołowa jest również kluczowa dla budowania silnych relacji między ludźmi. Współpraca w zespole wymaga zaufania, szacunku i empatii.

Przeżywając wspólnie wyzwania i sukcesy, członkowie zespołu tworzą więzi, które przekładają się na lepszą atmosferę w miejscu pracy i zwiększoną satysfakcję z pracy. Warto zaznaczyć, że praca zespołowa może prowadzić do lepszych wyników biznesowych.

Taki efekt zawdzięczamy zjawisku synergii, czyli efektowi, który powstaje, gdy efekt współpracy jest większy niż suma indywidualnych wysiłków. Zespoły mogą osiągać cele, które nie byłyby możliwe do zrealizowania przez pojedynczych pracowników. Wreszcie praca zespołowa może przyczynić się do budowania pozytywnego wizerunku organizacji. Firmy, które promują współpracę i budowanie zespołów, często są postrzegane jako atrakcyjne miejsca pracy, co przyciąga utalentowanych pracowników i zwiększa zainteresowanie klientów.

Rich Karlgaard i Michael S. Malone, autorzy książki pt. „Team Genius: The New Science of High-Performing Organizations”, prowadząc liczne badania odnośnie pracy zespołowej, dochodzą do interesujących wniosków. Głównym efektem badań jest zdefiniowanie idealnej wielkości zespołu, którą nazwano „złotą liczbą”, a dokładnie zespół składający się z od 5 do 9 osób. Taki przedział pozwala zmaksymalizować efektywność grupy poprzez lepszą komunikację wewnątrzgrupową połączoną z koordynacją. W mniejszych zespołach zdecydowanie prościej jest podzielić odpowiedzialność za poszczególne zadania, nie doprowadzając do dublowania. Znaczący jest również aspekt psychologiczny i umiejętności człowieka do podtrzymywania relacji interpersonalnych. Antropolog Robin Dunbar wskazuje na 150 jako maksymalną liczbę stabilnych relacji społecznych jakie osoba może utrzymywać, jednakże w przypadku głębokich relacji w których dochodzi do intensywnej współpracy i komunikacji, liczba ta jest znacznie mniejsza - właśnie między 5 a 9. Przykładem doboru liczby członków zespołu w takim przedziale są najpopularniejsze metodyki zarządzania, a dokładnie Agile / Scrum, w których zespoły w zdecydowanej większości składają się z grup o liczebności 5-9.

# Rozdział 6

## Największe wyzwania i problemy w zakresie pracy zespołowej wśród studentów

Opracowane przez: Tomasz Joss, Oskar Berliński, Michał Ślipiec

Praca zespołowa jest kluczowa w edukacji wyższej i życiu zawodowym. Oferuje możliwość łączenia różnych umiejętności i perspektyw. Wiąże się ona, pomimo swoich zalet, z wieloma wyzwaniami. Niektóre z nich to próżniactwo społeczne, konflikty czy problemy wynikające z różnorodności lub jej braku. Te kwestie mogą wpływać na efektywność grupy, ale jednocześnie dają szansę na rozwój interpersonalny. Poniższy tekst szczegółowo omawia te problemy, jednocześnie podkreślając złożoność interakcji w pracy zespołowej wśród studentów.

### 1. Próżniactwo społeczne

Nie jest to cecha charakterystyczna tylko dla studenta, a dla całego społeczeństwa. Mowa o osobie, która podczas pracy zespołowej nie czuje się zobowiązana do wykonania swojego zadania. Wychodzi z założenia, że inni mogą zrobić to za nią, ponieważ to wspólny projekt. Skutkuje to nadmiarem pracy dla reszty zespołu. Dodatkowo zadania, które wykonali, mogą być mniej dokładne czy efektywne, gdyż dodatkowy nakład pracy skraca czas na wykonanie jej oraz wzbudza negatywne emocje w członkach zespołu.

### 2. Nieustępliwość

Zespoły zazwyczaj bazują na demokracji, aby podejmowane decyzje były wspólne i zaakceptowane przez większość lub całą grupę. Napotkać można jednak czasami w grupie osobę, która uparcie trzyma się swojego zdania czy pomysłu. Za wszelką cenę próbuje przekonać grupę do swojej racji i nie godzi się na kompromisy. Marnuje to nie tylko czas grupy, ale również jej energię. Jest ona bowiem wykorzystywana na dyskusję, która nigdzie nie prowadzi. Zespół traci też motywację do działania, co skutkuje spadkiem wydajności.

### 3. Brak różnorodności

Osoby wywodzące się z tego samego środowiska często dzielają te same poglądy. Podobne wychowanie i miejsce zamieszkania może wpływać na subiektywność grupy podczas pracy.

Ze względu na brak różnorodności poglądy członków są bardzo zbliżone, a ich doświadczenia podobne. Może się to negatywnie odbić na wykonanej pracy ze względu na brak opozycyjnej perspektywy.

#### **4. Zróżnicowanie**

Grupy studenckie często charakteryzują się dużą różnorodnością ze względu na różnice w pochodzeniu czy kulturze jej członków. Wynika to z tendencji do zmieniania swojego kraju zamieszkania, czy nawet kontynentu, na część lub cały okres studiów. Daje to zespołowi zwiększony zasób wiedzy i doświadczenia, lecz może też wziąć się z pewnymi problemami. Wynikać może to z różnych podłoż etnicznych czy religijnych. Pewne sugestie, pomysły mogą być krzywdzące lub obraźliwe dla danej kultury czy wyznania. Są to nieporozumienia wynikające z ignorancji, lecz często nie są one celowe, a wymagana jest jedynie dobra komunikacja aby problem rozwiązać.

#### **5. Konflikty**

Jest to nieodzowna część pracy zespołowej, która może wynikać z negatywnych relacji pomiędzy konkretnymi członkami grupy. W tym przypadku niechęć może zaburzać płynność pracy oraz niekorzystnie wpływać na resztę grupy, która musi biernie uczestniczyć w sporze. Innym czynnikiem generującym konflikty jest brak lub niewystarczająca komunikacja w zespole. Skutkuje to niedokładnym, bądź błędnym, zrozumieniem zadań i ich podziału. Taki problem negatywnie wpływa na wykonanie pracy jako całości, ponieważ pojedyncze części nie są poprawnie egzekwowane.

Powyższe przykłady świetnie obrazują, że w pracy zespołowej wśród studentów możemy napotkać różne problemy, które nie zawsze wynikają z winy członków grupy. Podzielmy je na dwa rodzaje: zależne i niezależne. Na pierwsze członkowie zespołu mają wpływ, ponieważ wynikają one z problemów osobistych danych członków, może być to konflikt bądź zagorzały egoizm. Drugie charakteryzują zazwyczaj złe decyzje podjęte przez osobę tworzącą grupę z powodu złego doboru jej członków. Taka grupa na swoje drodze będzie miała trudności takie jak: zróżnicowanie czy brak różnorodności. Praca zespołowa zdecydowanie jest przyszłościowym rozwiązaniem, które uczy jej członków wielu rzeczy. Projekty wśród studentów powoli stają się podstawą dla formy nauczania uczelni wyższych.



## Jak studenci postrzegają pracę zespołową?

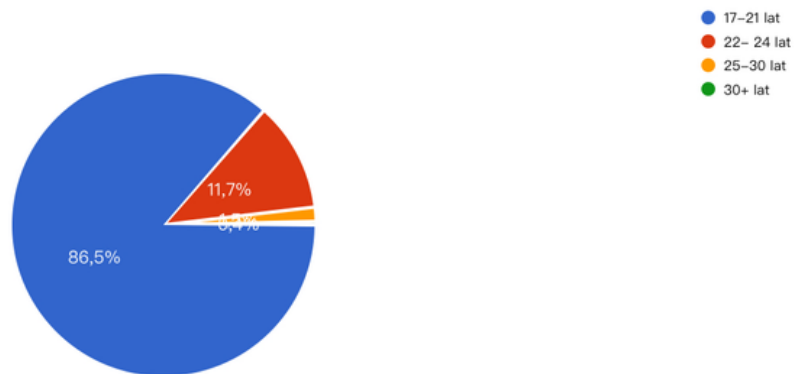


Opracowane przez: Iga Rękas, Julia Mech, Roksana Łojewska, Maja Żbikowska

Została sporządzona ankieta na temat postrzegania pracy zespołowej przez studentów. W naszym badaniu, przeprowadzonym na grupie 266 studentów i studentek, zadane zostały najważniejsze pytania w tematyce pracy zespołowej, aby dowiedzieć się jakie mają zdanie w tym temacie.

W jakim jesteś wieku?

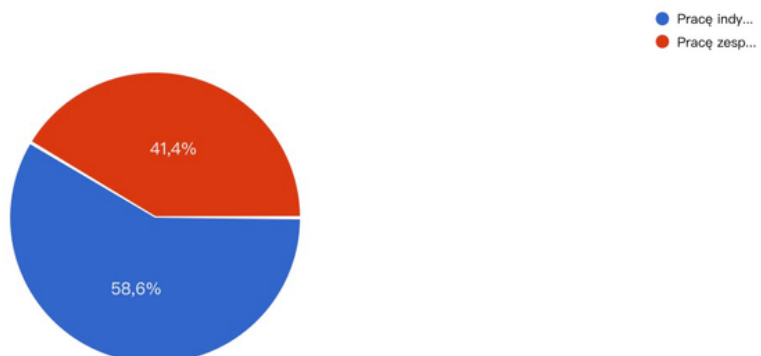
● (266 Responses)



230 naszych badanych znajduje się w przedziale wiekowym 17-21 lat. Kolejną pod względem wielkości grupą wiekową jest 22-24 lata (31 osób). 4 osoby znajdują się w przedziale 25-30 lat, a jedna osoba ma powyżej 30 lat.

Co wolisz ?

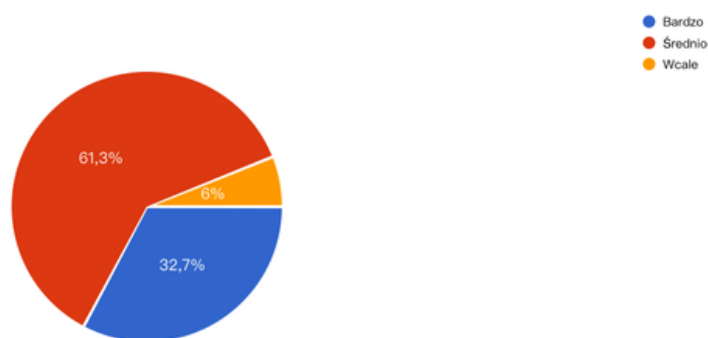
● (266 Responses)



Pytanie dotyczyło wyboru pomiędzy pracą zespołową a pracą indywidualną. W odpowiedziach nie widać znacznej przewagi w preferowanej formie pracy. 156 osób woli pracę indywidualną, a 110 osób wybrało pracę zespołową.

### Jak bardzo praca zespołowa sprawia Ci przyjemność ?

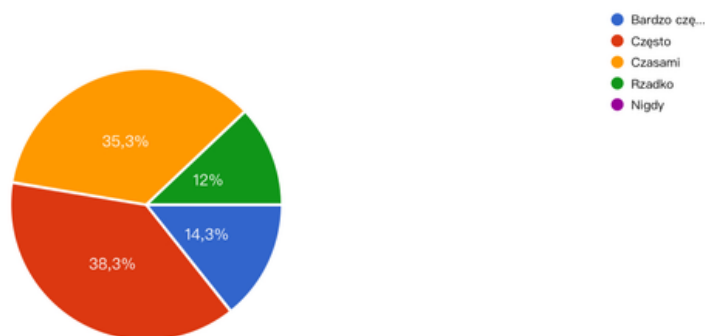
(266 Responses)



Największa ilość osób (163) odpowiedziała, że praca zespołowa w średnim stopniu sprawia im przyjemność. Natomiast 87 osób zaznaczyło, że taka forma pracy bardzo im odpowiada. Jedynie 16 osób uznało, że praca zespołowa wcale nie sprawia im przyjemności.

### Jak często pracujesz w zespole?

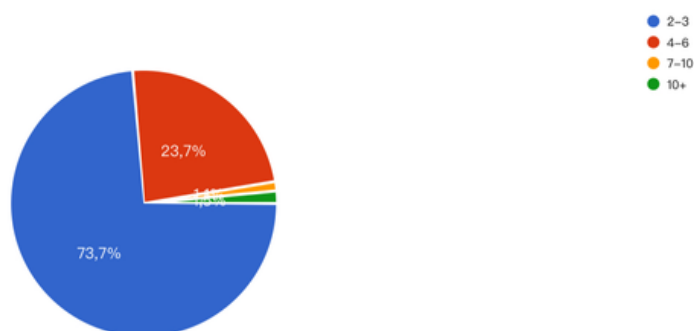
(266 Responses)



W pytaniu "Jak często pracujesz w zespole?" odpowiedzi były zróżnicowane. 38 osób odpowiedziało, że bardzo często pracuje w zespole. Najbardziej liczną odpowiedź zaznaczyły 102 osoby, było to "często". Zaraz po niej najczęściej padała odpowiedź "czasami" (94 osoby), a później "rzadko" (32 osoby). Z pytania wynika, że każdy ze studentów podejmuje pracę w grupie.

### W ilu osobowych zespołach najlepiej ci się pracuje?

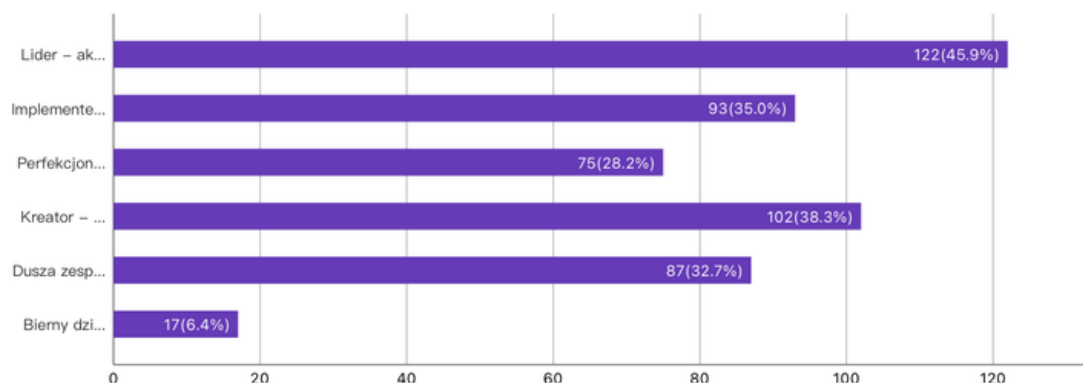
(266 Responses)



Aż 196 badanych stwierdziło, że najlepiej pracuje się im w zespołach 2-3 osobowych. 63 studentów zaznaczyło odpowiedź "4-6 osobowych". Pozostali wybrali liczniejsze grupy.

### Jaką rolę najczęściej pełnisz w zespole?

(266 Responses)

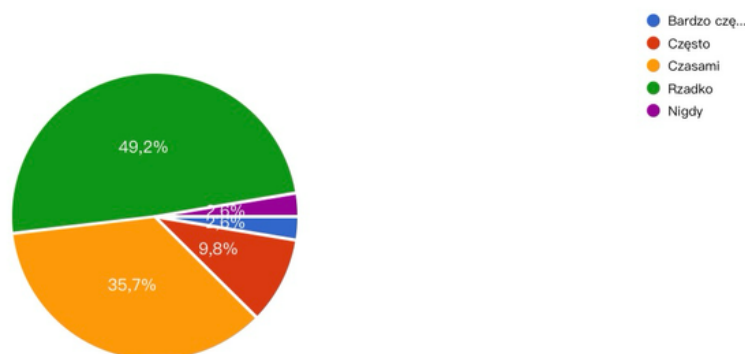


Pytanie było wielokrotnego wyboru.

W każdym zespole przyjąć można różne role. Studenci najczęściej są liderami, czyli osobami aktywizującymi grupę do działania. Kolejnym co do liczebności jest kreator, który często tworzy nowe pomysły i rozwiązuje problemy. Tylko 17 osób zaznaczyło, że najczęściej przybiera rolę biernego działacza.

### Jak często doświadczasz konfliktu podczas pracy w zespole ?

(266 Responses)



Prawie połowa badanych zaznaczyła, że rzadko doświadcza konfliktu podczas pracy w zespole. 95 studentów odpowiedziało, że doświadcza konfliktu czasami, z kolei najmniejsza ilość badanych - 7 osób, zaznaczyło, że konflikty podczas pracy zespołowej towarzyszą im bardzo często.

Dodatkowo badanym zadane zostało pytanie otwarte. Mieli oni możliwość opisanie problemów, których doświadczają podczas pracy zespołowej. Poniżej zamieszczamy kilka wybranych odpowiedzi:

1. „Głównymi problemami, które napotykam w grupie to brak zaangażowania jednostek, zwłaszcza jeśli wybór członków grupy nie był dowolny, tylko przymusowy, dodatkowo sporadycznie pojawiają się problemy z terminami odpowiadającymi wszystkim członkom projektów, brak różnicowania kompetencji w grupach.”
2. „Starcie liderów, brak współpracy oraz brak chęci dostosowania się do innych.”

3. „Nie wywiązywanie się z obowiązków, niedotrzymywanie terminów, brak zrozumienia ( różna wizja projektu), niekomunikatywność.”
4. „Po prostu ciężko się skoordynować, a kiedy odpowiedzialność rozmywa się na wiele osób, to trochę tak, jakby wcale nie było odpowiedzialności. Z drugiej strony jak się sensownie podzieli zadania, to ludzie pracują chyba trochę efektywniej.”
5. „Trudność w organizacji pracy, znalezienie terminu odpowiadającego wszystkim, im większy zespół tym mniejszą odpowiedzialność czują każdy członek.”
6. „Gdy zespoły są zbyt duże, mogą generować problemy wewnętrzne.”
7. „Nierównomierne zaangażowanie, różne spojrzenie na sprawę nie prowadzące do konsensusu.”
8. „Nierówny udział w pracy, różne podejścia do zaangażowania i staranności, lekceważenie przez niektórych zadań zespołowych gdy już jest ich konieczność.”
9. „Dwie osoby w zespole się pokłóciły i trzeba było przydzielić im inne role oraz zadania.”
10. „Różnica w tempie pracy jednostek.”
11. „Problem z mobilizacją reszty grupy do wywiązania się ze swoich zadań, brak spójności pracy przez to, że każdy skupiał się na swojej części i nie zaglądał do innych, robienie swoich części na odwal przez resztę grupy, utrudniony kontakt z resztą grupy, robienie wszystkiego samemu za wszystkich.”
12. „Często fakt, że do grupy przydzielani są losowi ludzie. Często daje to sposobność do nauki w trudnych warunkach, jednak przy długoterminowej pracy często konflikt charakterów to duży problem.”
13. „Brak komunikacji i odpowiedzi na wiadomości, brak zaangażowania ze strony grupy i zostawianie wszystkiego na ostatnią chwilę.”
14. „Różnice w zaangażowaniu ze strony różnych uczestników grupy lub brak zaangażowania, nie wywiązywanie się ze swojej części pracy, stosowanie różnych wymówek co wpływa na atmosferę pracy w grupie.”
15. „Narzucanie swoich pomysłów całej grupie, niesłuchanie lub nierespektowanie zadań innych członków grupy, poczucie wyższości lidera.”

W analizie odpowiedzi na kwestię dotyczącą przeszkód w pracy zespołowej, wyłaniają się powszechnie zgłaszane tematy. Wśród nich dominują kwestie komunikacyjne, różnice poglądów, poziom zaangażowania oraz tendencja do braku współpracy. Aspekty te ukazują złożoność dynamiki grupowej, gdzie interakcje między jednostkami stanowią źródło zarówno współpracy, jak i potencjalnych barier. Poprzez to spostrzeżenie, kontekst pracy zespołowej staje się nie tylko areną do robienia lepszych projektów, lecz także polem do refleksji nad naturą ludzkiej interakcji oraz dążeniem do harmonii w realizacji wspólnych celów.



# Wnioski i rekomendacje

W analizie postrzegania i funkcjonowania pracy zespołowej wśród studentów można wyróżnić kilka istotnych kwestii:

- W zespołach uwidacznia się podział na role w zależności od cech, jakie przejawia dany członek i zadań, których się podejmuje. Wyróżnić można analityka, koordynatora czy aktywizatora, a każda z nich wymaga innego zbioru cech i umiejętności.
- Wywnioskować można zatem, że najlepszy zespół to ten, który jest najbardziej różnorodny, zapewniając szerokie spektrum ról zespołowych.
- Istnieje wiele przykładów studentów, którzy osiągnęli światowe sukcesy dzięki pracy zespołowej. Najbardziej znanymi przykładami będą Facebook M. Zuckerberga bądź Snapchat B. Murphy'ego i E. Spiegela.
- Warto skupić się również na czynnikach, które wspomagają pracę w zespole. Tymi najważniejszymi będą zaangażowanie grupy w pracę, przyświecający im wspólny cel oraz obecność dobrego lidera. Pokazuje to, że aspektami najistotniejszymi w sukcesie pracy grupowej jest współpraca i dobra komunikacja pomiędzy członkami.
- Nie można pominąć jednak przeszkód występujących podczas wspólnej pracy. Brak jasno określonych celów czy oczekiwań, nieefektywna komunikacja lub brak motywacji będą wpływać negatywnie na proces pracy oraz jej efekt końcowy. Warto wtedy skupić się na zidentyfikowaniu oraz rozwiązaniu występujących problemów w celu zapewnienia jak największej efektywności.
- Analizując wszystkie te czynniki można wysnuć wnioski, że zespół będzie efektywniejszą formą do wykonywania zadań, niż praca indywidualna. Dostarcza ona wielu różnorodnych perspektyw i doświadczeń jej członków. Jest w stanie zoptymalizować czas pracy przy jednoczesnym zwiększeniu jej sukcesu. Dobrze współpracująca grupa będzie polegała na swoich komplementarnych umiejętnościach oraz przyjmowała konstruktywną krytykę. Pozwoli to na ulepszenie wykonywanej pracy oraz więzi osobistych pomiędzy członkami.
- Przeprowadzona przez zespół ankieta wykazała, że studenci (266 osób) nie wykazują większej preferencji pomiędzy pracą zespołową lub indywidualną. Jednak aż 94% badanych zaznaczyło, że w średnim lub dużym stopniu praca w zespole sprawia im przyjemność.

# Bibliografia

- (n.d.). Wikipedia. Retrieved April 9, 2024, pobrane z: [https://directoffice.pl/blog/praca-zespolowa-co-daje-i-czy-zawsze-jest-lepsza-od-indywidualnej/?gad\\_source=1](https://directoffice.pl/blog/praca-zespolowa-co-daje-i-czy-zawsze-jest-lepsza-od-indywidualnej/?gad_source=1)
- Praca W Grupach - Czy Wspomaga Rozwój Dziecka? (2022, August 4). Bookland. Retrieved April 9, 2024, pobrane z: <https://bookland.com.pl/blog/post/czy-praca-w-grupach-wspomaga-rozwoj-dziecka>
- Praca w zespole - jakie posiada wady i zalety? (n.d.). Poradnik Pracownika. Retrieved April 9, 2024, pobrane z: <https://poradnikpracownika.pl/-praca-w-zespole-na-czym-powinna-opierac-sie-wspolpraca>
- Praca zespołowa - zalety, co daje, czy zawsze jest lepsza od indywidualnej • Dlaczego warto pracować w zespole? • artykuły • AVENHANSEN. (n.d.). avenhansen. Retrieved April 9, 2024, pobrane z: <https://szkolenia.avenhansen.pl/artykuly/artykul-kiedy-praca-zespolowa-jest-lepsza-od-indywidualnej.html>
- Praca zespołowa: zalety i wady, zasady, przykłady. (2023, April 27). Workafford. Retrieved April 9, 2024, pobrane z: <https://workafford.pl/praca-zespolowa-zasady-zalety-i-wady-przyklady/>
- Riseupagencja (2023) Historia potęgi, czyli jak Facebook podbił świat, pobrane z: <https://www.riseupagencja.pl/historia-facebook/>
- Brief.pl (2017) Od zera do miliardera: Brian Chesky, współtwórca Airbnb, pobrane z: <https://brief.pl/od-zera-do-miliardera-brian-chesky-wspoltworca-airbnb/>
- Kowalska J. (2017) <https://marketingibiznes.pl/social-media/prosty-pomysl-spektakularny-sukces-historia-sukcesu-snapchata/>
- Wikipedia [https://pl.m.wikipedia.org/wiki/European\\_Law\\_Students'](https://pl.m.wikipedia.org/wiki/European_Law_Students)
- Elsa <https://elsa.org.p>
- Bednarczyk M. (2022) Reddit Ads, czyli reklama na Reddicie, pobrane z: <https://greenparrot.pl/blog/reddit-ads/>
- Trenkner, M. (2011). Przeszkody w dzieleniu się wiedzą oraz sposoby ich przewycięzania. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, (162).
- Wojtczuk-Turek, A. (2018). Rola liderów w dopasowaniu pracowników do organizacji, pracy i zespołu. Edukacja ekonomistów i menedżerów, 47(1), 25-41.
- Cewińska, J., & Striker, M. (2020). Elementy stylu życia jako determinanty pracy w zespole. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- dr Wojciech Chmielewski ( 2023) Czynniki decydujące o sukcesie pracy zespołowej pobrane z : <https://www.szkoleniacps.pl/czynniki-decydujace-o-sukcesie-pracy-zespolowej/>
- AVENHANSEN (b.d.) - Praca zespołowa - zalety, co daje i czy zawsze jest lepsza od indywidualnej. Pobrane z : <https://szkolenia.avenhansen.pl/artykuly/artykul-kiedy-praca-zespolowa-jest-lepsza-od-indywidualnej.html>
- Sylwia Kober ( 2022 ) Praca zespołowa - dlaczego jest tak ważna i co zrobić, żeby była efektywna. Pobrane z : <https://www.exp-pro.pl/praca-zespo%C5%82owa-dlaczego-jest-tak-wa%C5%BCna-i-co-zrobi%C4%87-%C5%BCeby-by%C5%82a-efektywna>