

Stručni rad

TIMSKI RAD U SAVJETODAVNOJ SLUŽBI

Kristina Kovačič
Osnovna škola Helene Puhar Kranj, Slovenija

Sažetak:

Sigurno se neki od vas pitaju kako naučiti timski rad. Iznimno je važno iskustveno učenje i suradnički stav koji pojedinac može steći i razvijati na radnom mjestu. Timski rad za obogaćivanje individualnih ciljeva pojedinca.

Ključne riječi: timsko rad, međuovisnost, motivacija, iskustveno učenje

1. Uvod

Odnosi na radnom mjestu su živi organizam. Svaka suradnja nije odmah timski rad. Timski rad uključuje tri komponente: planiranje, izvođenje i evaluacija.

Razvoj tima je proces koji uključuje postavljanje ciljeva, suprotstavljena mišljenja, donošenje pravila i evaluacije u hodu.

Timski rad zahtijeva kvalitetnu verbalizaciju različitih mišljenja, jer samo na toj osnovi možemo kvalitetno raditi. Važno je da kao profesionalci polazimo od činjenice da u svakom radnom okruženju možemo pronaći izazove i prilike.

2. Karakteristike timskog rada

Timski rad ima smisla uvoditi, poticati i razvijati kada možemo osigurati veću učinkovitost pedagoškog rada u odnosu na individualnu nastavu, osobni i profesionalni razvoj članova tima te osjećaj pripadnosti timu [4].

Također je važno da se svaki član osjeća osobno i profesionalno prihvaćenim i potvrđenim, mora imati priliku stjecati nova znanja, razvijati sposobnosti i vještine, razvijati sliku o sebi temeljenu na pozitivnim iskustvima i uspjehu [4].

Kvalitetan tim zahtijeva visoku razinu responzivnosti cjelokupnog organizacijskog sustava, na temelju koje je moguće brzo uvoditi promjene, donositi odluke u realnom vremenu, pratiti učinke u realnom vremenu, pružati ažurne informacije, brzo ispraviti pogreške, prilagoditi procese i procedure i slično. Samo timska dinamika nije dovoljna, potrebno je postići visoku razinu koordinacije, povezanosti, prilagodljivosti i responzivnosti [2].

Kako bi se osiguralo uspješno i učinkovito djelovanje tima, bitno je da se u timu formiraju određena pravila, koja uspostavljaju predvidljivost društvenog prostora, koja se temelji na zadovoljenoj potrebi za sigurnošću i prihvaćanjem svih članova tima [3]. Postojanje pravila kao i njegova funkcija opravdani su određenim potrebama ili ciljevima članova tima, koji su im toliko važni da su spremni prihvatiti pravilo i pridržavati ga se, bez ikakve prisile. Glavna funkcija pravila je uspostaviti temeljni red, omogućiti predviđanje i usklađivanje različitih mišljenja pojedinaca, kako bi sudionici timskog rada bili spremni za zajednički rad, interno motivirani, te se osjećali prihvaćenima i važnim članovima tim [4].

Poželjno je da ciljevi istovremeno dopuštaju moguće potrebne prilagodbe [2].

3. Kada je timski rad učinkovit?

Ne vrednuje se svaka suradnja kao timski rad.

Temeljne prednosti i mogućnosti timskog rada su sljedeće:

- kvalitetnije, brže obavljanje zadataka,
- učinkovitija razmjena i nadogradnja znanja, iskustava, vještina,
- intenzivnija razmjena podataka i informacija,

- međusobno bolje poznavanje poslova i zadataka koje smo međusobno prezentirali na jednom od sastanaka,
- povećanje razine povjerenja i povezanosti institucija,
- stvaranje boljih uvjeta za razvoj, istraživanje i uspostavljanje međusobne suradnje,
- veća učinkovitost i djelotvornost timskog rada [2].

3.1. Važnost motivacije

Motivacija je uvijek ključna za to možemo li postići bilo kakvu promjenu ili zajednički dijalog. Dobrodošlo je da se pojedinci u timu trude poticati, podržavati, vjerovati i podržavati jedni druge.

Povjerenje i podrška nisu samorazumljivi od samog početka suradnje. Dobri odnosi također povećavaju motivaciju.

3.2 Povjerenje

To je vrlo važan faktor timskog rada. Potrebno je podijeliti zadatke u timu tako da je važno povjerenje u završni rad ili prezentaciju određenog rada za koji je pojedinac bio zadužen. Ključno je da imamo zajednički cilj u timu i da te ciljeve samo zajedno oblikujemo.

3.3 Pozitivna međuovisnost članova

Ako ovaj faktor izostane, timski rad ne može biti uspješan. Kao primjer dobre prakse navodim inicijalni ice breaker ili tzv. ice breaker pa nastavak rada. Pojedinac čini najbolje što može u datom trenutku. No, to ne znači da je to neka konačna "istina". Ovakvim razmišljanjem otvoreno dijelimo svoja iskustva, mišljenja, probleme, pozitivne i negativne osjećaje i povratne informacije. Međusobno povezivanje obično se formira i učvršćuje na temelju zajedničke vizije i zajedničkih ciljeva. Pozitivna međuovisnost najintenzivnije se razvija kada se članovi tima bave važnim problemima i kada zajedno provode vrijeme na zabavan način [4].

3.4 Interpersonalne i nesvjesne procese u timu

Osnova timskog rada je da se članovi tima povezuju i vjeruju međusobnim razmišljanjima i svojim stavovima i uvjerenjima u određenom području. Kao osobe često smo različiti unutar tima, ali to nije ništa manje učinkovito. Upravo je zato važno od samog početka uspostaviti određena pravila koja će svi dionici usvojiti.

4. Vještine timskog rada prema Buckley

Planiranje tima prema Buckleyu uključuje:

- definiranje najvažnijih ciljeva i učinaka timskog rada,
- poticanje kreativnosti u didaktičkom pristupu,
- svaki timski rad prati evaluacija sastanka u svrhu povratne informacije [4].

Svrha tima usmjerenog na zadatak je razviti i implementirati što je moguće više različitih ideja ili prilika vezanih uz zadani zadatak i problem. Ovdje je važan proces usuglašavanja različitih mišljenja i ideja [4].

5. Zaključak

Odnosi na radnom mjestu su živi organizam. Mijenjaju se. Ponekad mogu biti bolji, ponekad lošiji. Ali kada su kvalitetni? Na ovo pitanje odgovorit će svaki pojedinac za sebe. Još jednom želim istaknuti da su timovi formirani na temelju sinergije i istih prioriteta učinkovitiji. Timski rad svakako nudi mogućnosti za izazove u suradnji. No, to je proces koji uključuje nekoliko faza, od formiranja tima, do suprotstavljanja, usvajanja pravila, zatvaranja. Ništa se u životu ne uzima zdravo za gotovo. Svi radimo s ljudskim resursima, stoga su osjetljivost, povjerenje i odgovornost nužni dionici svake suradnje. Sviđa mi se rečenica iz knjige *Winners* koja opisuje čari zajedničkog rada i govori o tome kako povezati pojedince u uspješan tim: Nitko nije tako pametan kao svi mi zajedno [1].

6. Literatura

- [1] Blanchard, K., Bowles, S., Carew, D., Parisi-Carew, E. (2005). *Zmagovalci: čarobnost skupnega dela*. Ljubljana: Orbis.
- [2] Mihalič, R. (2014). *Kako vodim skupino in tim*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- [3] Polak, A. (2012). *Razvijanje in reflektiranje timskega dela v vrtcu*. Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- [4] Polak, A. (2007). *Timsko delo v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Modrijan.