



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Κεφάλαιο 8: Ομαδική εργασία και συνεργασία



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Αυτό το έγγραφο δημιουργήθηκε με την άδεια Creative Commons:

Αναφορά-Μη Εμπορική Χρήση-Με Ίδιο Διαμοιρασμό (CC BY-NC-SA).

Το σύνολο ή μέρος του παρόντος εγγράφου μπορεί να χρησιμοποιηθεί, να αντιγραφεί και να κοινοποιηθεί υπό την προϋπόθεση ότι αναφέρεται η προέλευση, ότι δεν χρησιμοποιείται εμπορικά και ότι δεν τροποποιείται η άδεια χρήσης του.

Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται.

© Copyright 2023 ConvertYourFuture

Αποποίηση ευθύνης

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

Πληροφορίες

Σχέδιο	Convert your future - Professional reconversion to ensure a better professional future
Αριθμός σχεδίου	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Πακέτο εργασίας	2 - Διαδικτυακό μάθημα - Δεξιότητες για επαγγελματική αναβάθμιση
Ημερομηνία	30/06/2023
Τύπος εγγράφου	Εγχειρίδιο
Γλώσσα	Αγγλικά
Συγγραφείς	Eduardo Isla, Cristina Liqueste, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Rita Silva Varisco, Guillaume Henri

Κοινοπραξία

CEOE
Castilla y León



Ευρετήριο

Contents

Εισαγωγή	4
Μαθησιακοί στόχοι	4
8.1. Ομαδική εργασία και συνεργασία	4
8.1.1. Ορισμός	4
8.1.2. Χαρακτηριστικά και τιμές	5
8.1.3 Η σημασία της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας στη σύγχρονη ζωή	6
8.2 Διδακτικές προσεγγίσεις για την ομαδική εργασία και συνεργασία	7
8.2.1 Προκλήσεις/εμπόδια	7
8.2.2 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού	8
8.2.3 Χαρακτηριστικά μιας αίθουσας διδασκαλίας	8
8.2.4 Αξιολόγηση	9
8.3 Καλές πρακτικές/εφαρμογές στην εκπαίδευση ενηλίκων	9
Αναφορές	11

Εισαγωγή

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει τις έννοιες και τη σημασία της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας, ως μέσων ανάπτυξης δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την αποτελεσματική συνεργασία και την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Το περιεχόμενο παρέχει μια επισκόπηση των δύο δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των κύριων χαρακτηριστικών, των προκλήσεων και των εμποδίων για την εφαρμογή τους στην πράξη, των παραδοχών για τη δημιουργία δυναμικής ομαδικής εργασίας, την ανάπτυξη κοινωνικών και συνεργατικών δεξιοτήτων και την ενίσχυση της ικανότητας των συμμετεχόντων να συνεργάζονται αποτελεσματικά.

Μαθησιακοί στόχοι

- Κατανόηση του λειτουργικού πλαισίου, των αναγκών και της σημασίας της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας για την επιτυχή διεκπεραίωση ομαδικών εργασιών.
- Υπέρβαση των προσωπικών εμποδίων με την αντιμετώπιση των πρακτικών ομαδικής εργασίας και συνεργασίας: πώς να διευκολύνετε ένα αμοιβαίο περιβάλλον μάθησης, πώς να ενισχύσετε συμπεριφορές συνεργατικού τύπου και να αναπτύξετε δεξιότητες για τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων της εργασίας.
- Ενσωμάτωση των γνώσεων και των τεχνικών ικανοτήτων για τις ομάδες εργασίας.
- Εφαρμογή πραγματικών περιπτώσεων ομαδικής εργασίας και συνεργασίας, αξιολόγηση της διαδικασίας αμοιβαίας μάθησης και επανεξέταση των αποτελεσμάτων με βάση τα διδάγματα που αντλήθηκαν.

8.1. Ομαδική εργασία και συνεργασία

8.1.1. Ορισμός

Ακόμα και αν ένας ενιαίος ορισμός της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας δεν είναι ευρέως επίσημος, καθώς επηρεάζεται βαθιά από διάφορους παράγοντες που δεν περιορίζονται στο πολιτισμικό υπόβαθρο και τις ατομικές αντιλήψεις, είναι δυνατόν να σκιαγραφηθεί μια ευρύτερη έννοια και των δύο. Αυτό θα βοηθήσει στην κατανόηση της έννοιας και των διακριτικών χαρακτηριστικών μεταξύ τους.

Τόσο η ομαδική εργασία όσο και η συνεργασία περιλαμβάνουν μια ομάδα ανθρώπων που συνεργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού στόχου. Η βασική διαφορά μεταξύ της συνεργασίας και της ομαδικής εργασίας είναι ότι η ομαδική εργασία συνδυάζει τις ατομικές προσπάθειες όλων των μελών της ομάδας για την επίτευξη ενός στόχου ή την ολοκλήρωση μιας δεδομένης εργασίας, οι

άνθρωποι που εργάζονται συνεργατικά ολοκληρώνουν ένα έργο, επιλύουν ένα πρόβλημα ή δημιουργούν συλλογικά κάποια νέα στρατηγική.

Με άλλα λόγια, αν μια ομάδα εργαζομένων συνεργάζεται για να ολοκληρώσει ένα έργο εγκαίρως, εργάζεται ως ομάδα. Αλλά αν κάνουν καταιγισμό ιδεών για νέες ιδέες για το έργο, συνεργάζονται.

Οι συνεργαζόμενοι εργάζονται μαζί ως ίσοι, συνήθως χωρίς αρχηγό, για να βρουν ιδέες ή να πάρουν αποφάσεις από κοινού για την επίτευξη ενός στόχου.

Ενώ ο επικεφαλής μιας ομάδας συνήθως επιβλέπει την ομαδική εργασία και σε όσους ανήκουν σε μια ομάδα ανατίθενται ατομικές εργασίες που πρέπει να ολοκληρώσουν για να συμβάλουν στην επίτευξη του τελικού στόχου της ομάδας.

Πότε να χρησιμοποιήσετε την ομαδική εργασία

Εάν η εργασία παρουσιάζεται σχετικά απλή και όλα τα μέλη της ομάδας είναι στην ίδια σελίδα, η ομαδική εργασία μπορεί να είναι η καλύτερη επιλογή.

Η ομαδική εργασία αναφέρεται συνήθως σε μια μεγαλύτερη ομάδα ανθρώπων που συνεργάζονται τακτικά και έχουν σαφώς καθορισμένους ρόλους και αρμοδιότητες μεταξύ τους.

Πότε να χρησιμοποιήσετε τη συνεργασία

Όταν η εργασία παρουσιάζει μεγάλη πολυπλοκότητα ή κρύβει το ενδεχόμενο διαφωνιών μεταξύ των μελών της ομάδας, η συνεργασία μπορεί να είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι όλοι εργάζονται για τον ίδιο στόχο.

Η συνεργασία συνήθως περιλαμβάνει μια μικρότερη ομάδα που συνεργάζεται στενά για ένα συγκεκριμένο έργο. Αυτός ο τύπος συμφωνίας απαιτεί συχνά συχνή επικοινωνία και υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών της ομάδας.

8.1.2. Χαρακτηριστικά και τιμές

Οι δύο έννοιες φέρουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία συμβάλλουν στον καθορισμό των τρόπων εργασίας. Η ομαδική εργασία εφαρμόζεται συνήθως σε σαφείς συνθήκες, οι οποίες απαιτούν την ολοκλήρωση έργων/εργασιών ή την επίτευξη στόχων. Βασίζεται στα ακόλουθα χαρακτηριστικά και αξίες:

- Μια ηγεσία που αναθέτει τη ροή εργασιών και επιβλέπει τη σχετική απόδοση συνήθως οδηγεί στην ομαδική εργασία. Η ίδια η ηγεσία μπορεί να προσανατολίσει την ομαδική

εργασία σύμφωνα με τις ηγετικές της ικανότητες (δηλαδή με βάση τα κίνητρα, την ενσυναίσθηση και τη διαχείριση του χρόνου).

- Ο καθορισμός ενός καλού ομαδικού περιβάλλοντος εργασίας περιλαμβάνει: i) την παροχή ενός σαφούς πλαισίου, περιγράφοντας καλά τις απαιτούμενες ενέργειες ii) τον καθορισμό των οργανωτικών ρόλων iii) την υποστήριξη της ροής εργασίας σε περίπτωση ανάγκης iv) τη διασφάλιση μιας αποτελεσματικής επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικών οικοδόμησης της ομάδας.
- Συνήθως αναφέρεται σε διευθυντές, οι οποίοι αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο και διαμορφώνουν τη ροή εργασιών της ομάδας.
- Η διαδικασία της ομαδικής εργασίας καθοδηγείται από τον παράγοντα της αποτελεσματικότητας, επειδή απαιτεί συντονισμό μεταξύ των πόρων που έχουν ανατεθεί για την ολοκλήρωση των καθηκόντων.
- Περιλαμβάνει ισχυρή και αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των εντεταλμένων ατόμων.
- Οι αξίες που εφαρμόζονται στην ομαδική εργασία περιλαμβάνουν συντονισμό, παρακολούθηση, ισχυρή επικοινωνία, αμοιβαία εμπιστοσύνη και κατανόηση, συμπεριφορές πρόληψης συγκρούσεων.

Από την άλλη πλευρά, η συνεργασία εφαρμόζεται συνήθως για συνεδριάσεις καταιγισμού ιδεών ή ομαδικές συζητήσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν κάποια επεξεργασία για τον καθορισμό των στρατηγικών γραμμών. Βασίζεται στα ακόλουθα χαρακτηριστικά και αξίες:

- Η συνεργασία βασίζεται κυρίως στην ανταλλαγή του περιεχομένου της ροής εργασίας μεταξύ των συμμετεχόντων, χωρίς επιτακτικές κατευθυντήριες γραμμές ή ιεραρχική δυναμική.
- Ο καθορισμός ενός καλού περιβάλλοντος συνεργασίας περιλαμβάνει: i) την παροχή μιας σειράς ερωτήσεων για τη διευκόλυνση της διατύπωσης των στόχων ή του καθορισμού του προβλήματος ii) τον διαμοιρασμό των τρόπων ροής εργασίας iii) τον αποτελεσματικό καθορισμό μιας στρατηγικής για τη διασφάλιση της επίτευξης μιας στρατηγικής εφαρμογής της λύσης σε ένα ζήτημα iv) την ολοκλήρωση των εργασιών που βρίσκονται σε εξέλιξη και την εξαγωγή συμφωνημένων συμπερασμάτων.
- Η διαδικασία της συνεργασίας καθοδηγείται από τον παράγοντα της συνεργασίας και της αποτελεσματικότητας (π.χ. για τη μείωση των σημείων συμφόρησης, τη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας ή της παραγωγής, σχέδια βελτίωσης του κόστους κ.λπ.) και για το λόγο αυτό ενδείκνυται μεταξύ ομοτίμων, με κάποια ευθύνη, για παράδειγμα.
- Περιλαμβάνει επίσης ισχυρή και αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των εντεταλμένων ατόμων.

- Οι αξίες που ισχύουν για τη συνεργασία περιλαμβάνουν το συντονισμό, την ικανότητα να βασίζεται ο ένας στο έργο του άλλου, την ανταλλαγή εγγράφων εργασίας, την επικοινωνία και τη στάση πρόληψης συγκρούσεων.

8.1.3 Η σημασία της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας στη σύγχρονη ζωή

Η σύγχρονη εργασία είναι οργανωμένη σε τομείς/τμήματα, τα οποία απαιτούν οργανωμένες ροές εργασίας. Αρκετές φορές, αυτό το είδος οργανωμένης ροής εργασιών αποδεικνύεται εξαιρετικά σημαντικό, ιδίως όταν αντιμετωπίζονται σύνθετα έργα ή δραστηριότητες. Σε πολλές περιπτώσεις, αποτελεί "πρέπει" και όχι "ανάγκη", γι' αυτόν τον κύριο λόγο είναι σημαντικό να μπορείτε να το αντιμετωπίσετε αποτελεσματικά. Για τον λόγο αυτό έχει καταστεί σημαντικό για τους αναζητούντες εργασία να ενισχύσουν το σύνολο των δεξιοτήτων τους αποκτώντας μερικές μεταβιβάσιμες δεξιότητες.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι δεξιότητες συνεργασίας είναι αυτές που χρησιμοποιούν οι άνθρωποι όταν εργάζονται με άλλους, είτε εικονικά, είτε αυτοπροσώπως, είτε συγχρονισμένα, είτε σε διαφορετικές χρονικές ζώνες.

Οι εργοδότες δεν θέλουν μόνο να επισημαίνουν την παρουσία των εργαζομένων τους στις ομαδικές συναντήσεις, αλλά και να συμμετέχουν, να αλληλεπιδρούν, να συνεισφέρουν και, ταυτόχρονα, να παρακινούν τους άλλους να κάνουν το ίδιο. Οι δεξιότητες συνεργασίας καθιστούν κάποιον εύκολο άτομο στη συνεργασία και αποτελεσματικό συνεργάτη, ανεξάρτητα από το επίκεντρο της εργασίας και τους συναδέλφους με τους οποίους συνεργάζεται.

Γενικότερα, η ομαδική εργασία και η συνεργασία αποτελούν τη βάση για την ανάπτυξη της γνώσης και την εμπειρία των αξιών, επιτρέποντας έτσι στα άτομα να αναπτύξουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες, όπως η προσαρμογή, η ανταλλαγή, η αμοιβαία κατανόηση και η αποτελεσματική επικοινωνία.

8.2 Διδακτικές προσεγγίσεις για την ομαδική εργασία και συνεργασία

8.2.1 Προκλήσεις/εμπόδια

Η ομαδική εργασία και η συνεργασία ενέχουν επίσης κάποιες απειλές, οι οποίες μπορεί να μειώσουν σημαντικά τον ευεργετικό αντίκτυπο ή ακόμη και να εμποδίσουν σημαντικά το αποτέλεσμα. Ορισμένες από αυτές τις πτυχές μπορεί να εμφανιστούν ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας, τη σχέση ή τις ιεραρχικές πτυχές. Ένας μη εξαντλητικός κατάλογος των πιο συνηθισμένων παραγόντων που εμποδίζουν την αποτελεσματική ομαδική εργασία και συνεργασία να συμβεί αντιπροσωπεύεται από

1. Έλλειψη σαφήνειας ως προς τους στόχους
2. Έλλειψη σαφούς οράματος
3. Ανάπτυξη δυσπιστίας μεταξύ των μελών της ομάδας
4. Έλλειψη παραγωγικότητας vi) Δυναμική που σχετίζεται με την εξουσία
5. Ακατάλληλη επικοινωνία

Η επανάληψη μιας ή περισσότερων από αυτές τις δυναμικές μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ομαδική εργασία και συνεργασία. Οι μελλοντικοί εκπαιδευτές πρέπει να γνωρίζουν τα διορθωτικά μέτρα που πρέπει να λάβουν για να αποτρέψουν την πραγματοποίηση τέτοιων ανεπιθύμητων αρνητικών αποτελεσμάτων.

8.2.2 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι να διασφαλίσει τη μεγιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων για όλους, μετά την ανάθεση της ροής εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, αναμένεται να κατανοήσει τη δυναμική του ατόμου και της ομάδας μέσω άμεσης παρατήρησης και ανάλυσης. Ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να είναι σε θέση να αναθέσει και να δημιουργήσει ενδεχομένως ομάδες με τέτοιο τρόπο, ώστε κάθε άτομο να φέρει την προσωπική του συνεισφορά και να αισθάνεται ότι συμμετέχει άμεσα στη διαδικασία. Υπό αυτή την έννοια, ο ρόλος του εκπαιδευτή είναι να εμπλέξει τους ενήλικους εκπαιδευόμενους στην έκφραση του εαυτού τους. Ο ρόλος του είναι επίσης να διασφαλίσει ότι τα κύρια επαναλαμβανόμενα εμπόδια και φραγμοί ελαχιστοποιούνται.

Ο καλύτερος τρόπος για να ξεπεραστούν οι προκλήσεις της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας ποικίλλει ανάλογα με τη συγκεκριμένη κατάσταση και το πλαίσιο. Ωστόσο, ορισμένοι από τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς που πρέπει να διαθέτουν για να ξεπεράσουν τις προκλήσεις της συνεργασίας περιλαμβάνουν

1. Καθορίστε με σαφήνεια τους στόχους και τις επιδιώξεις και διασφαλίστε ότι είναι σαφείς
2. Καθιέρωση σαφών διαύλων και πρωτοκόλλων επικοινωνίας και διασφάλιση ότι όλοι τα γνωρίζουν και έχουν εύκολη πρόσβαση σε αυτά.
3. Ενθάρρυνση και προώθηση της ανοικτής επικοινωνίας και της διαφάνειας
4. Βεβαιωθείτε ότι υπάρχουν μηχανισμοί για την επίλυση διαφωνιών και συγκρούσεων, ώστε να μην επηρεάζεται η ροή εργασίας.
5. Παρακολουθείτε την πρόοδο της ομαδικής εργασίας/συνεργασίας και προσαρμόζετε κατά περίπτωση.

8.2.3 Χαρακτηριστικά μιας αίθουσας διδασκαλίας

Δεν υπάρχουν προκαθορισμένα χαρακτηριστικά μιας τάξης, καθώς τα άτομα είναι εκείνα που τα συνθέτουν και τα σφυρηλατούν. Κατά τη διαχείριση μιας τάξης με ενήλικες συμμετέχοντες, ένας εκπαιδευτικός θα πρέπει να συμπεριφέρεται με τέτοιο τρόπο ώστε να κάνει την τάξη να αισθάνεται

άνετα και συμμετοχικά. Ειδικότερα, όσον αφορά την παροχή εκπαίδευσης για την οικοδόμηση ομάδων και την ενίσχυση της συνεργασίας, αναμένεται να οργανώσει την τάξη ως εξής:

- Ορίστε σαφείς στόχους για την ανάθεση.
- Οργανώστε ομάδες ανάλογα με την εμπειρία, τη δυναμική και το διαφορετικό υπόβαθρο.
- Κρατήστε την ανάθεση συγκεκριμένη και βασισμένη στο επίπεδο γνώσεων των συμμετεχόντων.
- Καθορίστε τη στρατηγική μάθησης για τις ομάδες εργασίας.
- Καθορίστε την οργανωτική δομή με βάση την ανάθεση ομαδικής εργασίας ή συνεργασίας.
- Υποστήριξη στον καθορισμό των τρεχόντων καθηκόντων ή παροχή οδηγιών κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των αναθέσεων.
- Ενεργοποίηση της ισότιμης συμμετοχής στο πλαίσιο της δυναμικής της ομάδας.
- Παρακολούθηση της προόδου των δραστηριοτήτων.
- Διασφάλιση αποτελεσματικής ροής επικοινωνίας υπό όλες τις συνθήκες

8.2.4 Αξιολόγηση

Η μέτρηση της απόδοσης της ομαδικής εργασίας είναι σημαντική, καθώς μπορεί να βοηθήσει στο σχεδιασμό και στην επίτευξη των επιθυμητών μαθησιακών αποτελεσμάτων από τους συμμετέχοντες. Οι παράγοντες για τη μέτρηση του βαθμού και του επιπέδου των πρακτικών ομαδικής εργασίας και συνεργασίας είναι πολλαπλοί και σε γενικές γραμμές θα πρέπει να αναφέρονται στις:

1. ποιότητα της εργασίας
2. επίπεδο αλληλεπίδρασης
3. ακρίβεια στην τήρηση των προθεσμιών
4. ανάπτυξη δεξιοτήτων των συμμετεχόντων
5. μέθοδοι για την επίτευξη συναίνεσης
6. λογοδοσία των μελών.

Τα εργαλεία αξιολόγησης για την παρακολούθηση αυτών των ομαδικών δραστηριοτήτων είναι πολλαπλά και μπορούν να είναι:

Υπεύθυνος για τον εκπαιδευτή: αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση της ποιότητας των εργασιών που εκτελούνται, την αξιολόγηση της αλληλεπίδρασης με βάση την άμεση παρατήρηση, την αξιολόγηση της συμμετοχής πριν και μετά την εκτέλεση της ομαδικής εργασίας, την επανεξέταση της διαδικασίας κατάρτισης με βάση την ανάλυση των ανατροφοδοτήσεων που λαμβάνονται, τη βελτίωση για τη μελλοντική συνεδρία παροχής κατάρτισης.

Με ευθύνη των συμμετεχόντων: ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης για την αξιολόγηση της δυναμικής που δημιουργείται κατά τη διαχείριση της ροής εργασίας. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ανοικτές δηλώσεις με ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες αν συμφωνούν/διαφωνούν και σε ποιο επίπεδο σε κλίμακα από το 1 έως το 5. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν ανοικτές δηλώσεις με αιτήματα να περιγράψουν πώς ήταν η διαδικασία επίτευξης συναίνεσης στα κύρια σημεία των συζητήσεων.

8.3 Καλές πρακτικές/εφαρμογές στην εκπαίδευση ενηλίκων

Οι Katzenbach και Smith (1993) απαριθμούν τις ακόλουθες απαιτήσεις για τη δημιουργία αποτελεσματικών ομάδων: εξεύρεση χρόνου, επιλογή μελών της ομάδας, ενδυνάμωση των μελών της ομάδας, παροχή κατάρτισης σε σχετικές δεξιότητες και γνώσεις, ανάπτυξη κοινών στόχων και διευκόλυνση της λειτουργίας της ομάδας.

Οι αποτελεσματικές ομάδες σχεδιάζονται προσεκτικά, στην πραγματικότητα, κατά τη δημιουργία μιας ομάδας, είναι πολύ σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η συνολική δυναμική των μελών της ομάδας.

Αρκετοί συγγραφείς (για παράδειγμα, Brower 1995- Carr 1992- La Fasto 2001- Fajana 2002) έχουν καταλήξει σε μια σειρά από καλές πρακτικές για την ομαλή διεξαγωγή των διαδικασιών στις δραστηριότητες ομαδικής εργασίας και συνεργασίας, οι οποίες μπορούν να απαριθμηθούν εδώ:

Θέμα	Δράση
Σαφήνεια	Συμμετέχουν ενεργά με τα μέλη της ομάδας τους και τα ενθαρρύνουν να μοιράζονται τις ιδέες τους. Πρέπει να υπάρχουν σαφή μέσα μέτρησης της συνεχούς αποτελεσματικότητας της ομάδας, τα οποία θα πρέπει να καταγράφονται για ενδεχόμενη επικοινωνία και συζήτηση με όλα τα μέλη της ομάδας.
Κατανόηση των στόχων	Κατά το δυνατόν, η συμβολή όλων των μελών πρέπει να περιλαμβάνεται στο σχεδιασμό και τη διατύπωση των στόχων. Ο Carr (1992) επιβεβαιώνει ότι όλες οι προσδοκίες πρέπει να διατυπώνονται με σαφήνεια και αυτό πρέπει να γίνεται σαφώς κατανοητό από τα μέλη της ομάδας, τα οποία πρέπει επίσης να κατανοούν τον λόγο δημιουργίας της ομάδας. Στην παροχή σαφών στόχων προστίθεται η ανάπτυξη ουσιαστικών και αποδεκτών μέτρων απόδοσης, ώστε τα μέλη της ομάδας να αισθάνονται σίγουροι για τα δικά τους επιτεύγματα. Τα μέλη της ομάδας πρέπει να καθιερώσουν την πρακτική να συναντώνται τακτικά για να καθορίζουν και να επανεξετάζουν το επίπεδο επίτευξης των στόχων / ή την ωριμότητα των ιδεών.

Εμπιστοσύνη	Δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδας για τη βελτίωση της εμπιστοσύνης στις λειτουργίες του άλλου. Η ιεράρχηση της αναγνώρισης των εργαζομένων έχει ως αποτέλεσμα ένα θετικό, παραγωγικό και καινοτόμο οργανωτικό κλίμα. Η έγκαιρη αναγνώριση των εργαζομένων ενισχύει τα θετικά συναισθήματα και επηρεάζει θετικά την εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να τα καταφέρνουν καλά στον εργασιακό χώρο.
Ροή εργασίας	Τυποποιημένες διαδικασίες λειτουργίας και ενημέρωση κάθε μέλους της ομάδας για το τι πρέπει να κάνει και ποια πρωτόκολλα πρέπει να ακολουθήσει πριν από την εργασία του. Για να εξασφαλιστεί ο καλός συντονισμός και ο προγραμματισμός των εργασιών, οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενθαρρύνουν την ομάδα να ορίσει έναν επικεφαλής στην αρχή του έργου. Η αποτελεσματική ηγεσία της ομάδας εξαρτάται από τις ηγετικές ικανότητες. Ένας ικανός ηγέτης επικεντρώνεται στο στόχο, εξασφαλίζει κλίμα συνεργασίας, δημιουργεί εμπιστοσύνη στα μέλη της ομάδας, θέτει προτεραιότητες, επιδεικνύει επαρκή "τεχνογνωσία" και διαχειρίζεται την απόδοση μέσω ανατροφοδότησης.
Επικοινωνία	Υποστηρίξτε το άνοιγμα και τη δέσμευση, θέτοντας όρια εξειδίκευσης και σεβασμού των κανόνων. Ο τρόπος επικοινωνίας είναι σημαντικός για την αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων ώστε να επιτευχθεί ένας οργανισμός όπου όλα τα στοιχεία συνδέονται και κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση.

Αναφορές

Teamwork - Perspectives from experts about the questions that matter in Teamwork

<https://www.linkedin.com/showcase/skills-teamwork/posts/?feedView=all>

Harvard Business Review <https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork>

Collaboration vs Teamwork: key differences <https://teamstage.io/collaboration-vs-teamwork/#:~:text=Teamwork%20refers%20to%20a%20group,problem%20or%20create%20something%20new.>

Training student in effective teamwork and collaboration

<https://www.timeshighereducation.com/campus/training-students-effective-teamwork-and-collaboration>

The Economic Times, Careers, English Edition <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/mid-career/these-transferable-skills-will-help-you-swiftly-switch-from-one-job-to-another/articleshow/100855028.cms?from=mdr>

Fapohunda, Tinuke. M., Towards Effective Team Building in the Workplace, International Journal of Education and Research, Vol. 1 No. 4 April 2013 <https://ijern.com/images/April-2013/23.pdf>



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union