

# Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej



**E-DYŻUR  
OŚWIATOWY**



**W tym miesiącu kolejne dyżury online!**  
Nasz ekspert odpowie na wszystkie pytania  
z zakresu prawa oświatowego!



## *Praca w grupie – nauka współpracy*

Praca grupowa – przygotowanie  
do bycia współpracownikiem i pracy  
w zespole

Metody pracy w grupie – 10 propozycji

**Doradztwo zawodowe – czas start!**



## Dorota Dudzińska | REDAKTOR

Redaktor czasopisma Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej. Redaktor merytoryczna recenzowanego miesięcznika Strefa Logopedy. Neurologopeda, polonista, oligofrenopeda, terapeuta ręki.

## Szanowni Czytelnicy!

51. numer Waszego miesięcznika poświęcony jest tematowi owocnej współpracy w grupie i tworzenia dobrego zespołu. W artykułach zawarto m.in. odpowiedzi na pytania:

- *Czym różni się grupa od zespołu?*
- *W jaki sposób budować w klasie szkolnej zespół? Jakie role mogą przyjmować członkowie zespołu?*
- *Jakie metody dydaktyczne warto zastosować, by doskonalić u uczniów umiejętność współpracowania?*

W każdym z zamieszczonych scenariuszy zaproponowano praktyczną formę zastosowania jednej z metod pracy w grupie. Jak co miesiąc, w gazecie znalazły się plakaty oraz konkursy dla Czytelników z nagrodami.

Z życzeniami owocnej lektury

**Dorota Dudzińska**

## Autorzy artykułów, scenariuszy zajęć i kart pracy:



### Ewelina Kasalik-Kowal

Absolwentka studiów licencjackich na kierunku Ekonomia oraz magisterskich na kierunku Zarządzanie w administracji publicznej, a także podyplomowych na kierunku Doradztwo Zawodowe. Pracuje w Akademickim Biurze Karier Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.



### Katarzyna Kielisiak

Doradca zawodowy i coach kariery, trener zmian, certyfikowany projektant kariery metodologii „CareerDesign”. Absolwentka UJ na Wydziale Historycznym. Ukończyła liczne studia podyplomowe.



### Katarzyna Płuska

Specjalista ds. komunikacji społecznej, certyfikowany trener umiejętności społecznych (TUS) 1 i 2 stopnia dla dzieci i dorosłych, absolwentka specjalizacji zarządzania zasobami ludzkimi (Politechnika Łódzka), menedżer oświaty, trener soft skills, autorka serwisu „Miętko o kompetencjach” [www.katarzynapluska.pl](http://www.katarzynapluska.pl). Twórczyni artykułów, e-booków, pomocy dydaktycznych oraz kursów online.



### Agnieszka Kościuczyk

Projektantka kariery, właścicielka Careerdesign, twórczyni kompetencji projektanta kariery, modelu Careerdesign, Akademii Projektantów Kariery, współtwórczyni M.A.K. Młodzieżowej Akademii Kariery i Projektanta kariery biznesu. Przeprowadziła liczne obserwacje i badania dotyczące życia zawodowego. Tworzy kompendium kariery, wydała m.in. „Poradnik CV” ([poradnikcv.pl](http://poradnikcv.pl)).

## W NUMERZE:

### CZĘŚĆ TEORETYCZNA

- Praca grupowa – przygotowanie do bycia współpracownikiem i pracy w grupie ..... str. 1
- Metody pracy w grupie – 10 propozycji ..... str. 3

### CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

1. Badamy świat zawodów ..... str. 6
2. Jak mam możliwości edukacyjne w bliższej i dalszej przyszłości? ..... str. 10
3. Zaplanuj drogę do celu ..... str. 15
4. Wpływ stanu zdrowia na planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej ..... str. 18
5. Praca zespołowa – narzędzie do tworzenia dobrego „klimatu” pracy ..... str. 23
6. Uczenie się przez całe życie. Czym jest lifelong learning? ..... str. 26
7. Portfolio ..... str. 28
8. Rezygnacja z życia zawodowego ..... str. 29
9. Pomocna dłoń – pracownik socjalny ..... str. 35
- Plakat „Dołącz do zespołu” ..... str. 35
- Konkurs dla Czytelników ..... str. 36

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.  
ul. Łotewska 9A, 03-918 Warszawa  
NIP: 526-19-92-256

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,  
Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy  
Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł  
Nr rejestrowy BDO 000008579

Kierownik grupy wydawniczej: Agata Jastrzębska  
Wydawca: Karolina Mutryn  
Redaktor merytoryczna: Dorota Dudzińska  
Redakcja: Marta Wysocka  
Koordynacja produkcji: Mariusz Jezierski, Magdalena Huta  
Korekta: Zespół  
Projekt graficzny publikacji: Piotr Fedorczyk  
Skład i łamanie: Triograf, Dariusz Kołacz  
Drukarnia: KRM Druk sp. z o.o., sp. k.

Nakład: 1000 egz.  
ISSN: 2657-9502

„Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w prenumeracie (e-letter, strona WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w poradniku „Nowoczesne Doradztwo Zawodowe w Szkole Podstawowej” oraz w innych dostępnych elementach prenumeraty – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Informacje o prenumeracie:  
tel.: 22 518 29 29, faks: 22 617 60 10, [www.formularze.wip.pl](http://www.formularze.wip.pl)



# Praca grupowa – przygotowanie do bycia współpracownikiem i pracy w zespole

Agnieszka Kościuczyk

Praca zespołowa często utożsamiana jest z pracą w grupie. Niejednokrotnie te pojęcia stosowane są zamiennie. Nie każda grupa stanowi jednak zespół. Umiejętność pracy w zespole to niezwykle cenna kompetencja XXI wieku. Na jej efektywność wpływ ma m.in. dobra komunikacja, poziom inteligencji emocjonalnej członków oraz samoświadomość w zakresie posiadanych mocnych i słabych stron, w tym talentów. W nadchodzących latach na rynku pracy coraz istotniejsze będą również takie umiejętności jak świadomość społeczna i zarządzanie relacjami<sup>1</sup>.

## Grupa a zespół – różnice

Miedzy pracą grupową a zespołową istnieją znaczące różnice. **W grupie, która nie jest zespołem**, każdy członek ma odrębny cel. Członkowie spotykają się wtedy, kiedy tego chcą. Współpracują ze sobą w celu zaspokojenia własnych potrzeb, również poprzez wzajemne wspieranie się. **Grupa, która jest zespołem**, realizuje określony cel, współpracuje. Ma wypracowany wspólny system wartości i norm. Każda osoba w zespole ma poczucie odpowiedzialności zbiorowej. Wspiera członków i działania całego zespołu<sup>2</sup>.

## Umiejętność współpracowania – kompetencja dobrego pracownika

Umiejętność współpracy w zespole to ważna kompetencja, pożądana i doceniana przez pracodawców. Pracownik, który potrafi działać efektywnie w zespole:

- łatwiej i sprawniej realizuje cele,
- jest wydajniejszy,
- wychodzi chętniej z inicjatywami,
- ma większą motywację,
- odczuwa większą przyjemność z wykonywania swojej pracy,
- chce się rozwijać,
- łatwiej buduje i utrzymuje relacje ze współpracownikami i kontrahentami, ma poczucie przynależności do grupy współpracowników,
- pewniej i w bardziej zrozumiały sposób komunikuje swoje zdanie,

- tworzy pozytywną atmosferę w miejscu pracy,
- buduje pozytywny wizerunek firmy na zewnątrz,
- jest odporniejszy psychicznie i mniej narażony na wypalenie zawodowe.

## Budowanie zespołu

Budowanie efektywnych i zgranych zespołów to długotrwały proces, który wymaga skupienia i zaangażowania ich członków. Pierwszym krokiem do zintegrowania grupy czy zespołu w klasie jest zbudowanie atmosfery bezpieczeństwa:

- akceptuj uczniów takimi, jakimi są,
- nie oceniał, zastosuj konstruktywną informację zwrotną, np. model SPINKA<sup>3</sup>, GOLD<sup>4</sup> lub POP<sup>5</sup>,
- akceptuj tempo pracy uczniów,
- miej zaufanie do każdego ucznia, wierz w jego możliwości,
- w rozmowie z uczniami stosuj zasadę: więcej słuchaj i pytaj – mniej mów,
- pozwól na wyrażanie własnych uczuć i potrzeb,
- nie zapomnij o stworzeniu wspólnego kontraktu,
- dbaj o komfort psychiczny każdego ucznia,
- wspieraj uczniów w ich dążeniach do celów,
- bądź autentyczny i zaangażowany.

<sup>1</sup> J. Santorski, *Inteligencja emocjonalna staje się kluczową kompetencją na wszystkich stanowiskach*, [https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,158669,25647540,inteligencja-emocjonalna-staje-sie-kluczowa-kompetencja-na-wszystkich.html?fbclid=IwAR1E8uuxVS-FWXYCM-g5p4DfclFDHp-KJXPHI\\_KpX9sdulRpH6xWZWAwnroI](https://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7,158669,25647540,inteligencja-emocjonalna-staje-sie-kluczowa-kompetencja-na-wszystkich.html?fbclid=IwAR1E8uuxVS-FWXYCM-g5p4DfclFDHp-KJXPHI_KpX9sdulRpH6xWZWAwnroI) [dostęp 04.09.2023 r.].

<sup>2</sup> J.R. Katzenbach, D.K. Smith, *Siła zespołów. Wpływ pracy zespołowej na efektywność organizacji*, Kraków 2001.

<sup>3</sup> Informacja zwrotna metodą SPINKA zbiera 6 elementów. Stosujemy ją, gdy chcemy precyzyjnie opisać oczekiwania. Więcej na temat modelu SPINKA dowiesz się z: *Model SPINKA – gdy potrzeba jasnej informacji zwrotnej*, <https://www.westhill.pl/inspiracje/model-spinka/> [dostęp 04.09.2023 r.].

<sup>4</sup> Model GOLD to rozmowa nastawiona na cele, rezultaty, naukę i wnioski. Więcej na temat modelu GOLD dowiesz się z: *Model GOLD, czyli informacja zwrotna nastawiona na wnioski*, <https://www.westhill.pl/inspiracje/model-gold-informacja-zwrotna/> [dostęp 04.09.2023 r.].

<sup>5</sup> Więcej na temat modelu POP dowiesz się z: *Coachingowa informacja zwrotna. Model POP*, <https://grupaset.pl/setkiinspiracji/wp-content/uploads/MAGAZYN-WIEDZY-Komunikacja-Informacja-zwrotna-Model-POP.pdf> [dostęp 04.09.2023 r.].



Współpraca w zintegrowanej i wspierającej się grupie stwarza okazję do dzielenia się doświadczeniami, wymiany myśli i emocji, tworzenia idei. Jej członkowie okazują sobie wzajemnie wsparcie, dodają pewności siebie, motywują do działania i planowania zmian.

## Poznanie siebie pozwoli uczniowi określić swoją rolę w zespole

Zespół tworzą osoby o odmiennych talentach, doświadczeniu, wiedzy, poziomie inteligencji emocjonalnej czy charakterze. Do wyzwań i zadań ludzie podchodzą z bardzo różnych perspektyw, a każdy w inny sposób odnajduje się w poszczególnych rolach zespołowych. Świadomość tego jest niezbędna, aby można było mówić o dobrej i efektywnej wspólnej pracy<sup>6</sup>.

Znajomość **talentów** członków grupy jest niezwykle istotna w budowaniu dobrego zespołu. Talenty

można zdefiniować jako naturalnie powtarzające się wzorce myślenia, odczuwania i zachowania. Są to wrodzone, naturalne zdolności, które można produktywnie zastosować<sup>7</sup>. Dla przykładu osoby przejawiające cechy odkrywcy czy wizjonera będą prawdopodobnie w trakcie spotkań generować wiele pomysłów. Zechcą podejść do wykonania zadania w nowatorski sposób. Natomiast osoby odznaczające się intelektem czy rozumą będą potrzebować więcej czasu na przemyślenia, wskazanie potencjalnych zagrożeń czy zadanie istotnych z ich punktu widzenia pytań. Ważne, by stworzyć takie warunki, w których osoby przejawiające różne talenty będą miały okazję rozwijać się, wspierać i uzupełniać. Niesprzyjające warunki pracy osłabiają lub blokują potencjał wynikający z uzdolnień uczniów czy pracowników. Odkrycie swoich talentów pozwoli lepiej pracować w grupie i ułatwi wejście w role zespołowe.

<sup>6</sup> Za: J. Brzozowska-Wabik, Certyfikowana Trenerka Mocnych Stron Instytutu Gallupa, twórczyni marki love2learn i młodzieżowej akademii kariery M.A.K.

<sup>7</sup> Do nauki: talent x inwestycja = siła, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/253790/science-of-clifton-strengths.aspx> [dostęp 04.09.2023 r.].

**Tabela 1.** Role zespołowe wg M. Belbina<sup>8</sup>

<b>POSZUKIWACZ ŹRÓDEŁ</b> <b>Wkład:</b> osoba towarzyska, entuzjastyczna, odkrywająca możliwości i rozwijająca kontakty <b>Dopuszczalne słabości:</b> może być zbyt optymistyczna, może wraz ze spadkiem entuzjazmu stracić zainteresowanie	<b>DUSZA ZESPOŁU</b> <b>Wkład:</b> osoba współpracująca, spostrzegawcza i dyplomatyczna, słuchająca i łagodząca tarcia <b>Dopuszczalne słabości:</b> niezdeterminowana w kryzysowych sytuacjach, unikająca konfrontacji	<b>KOORDYNATOR</b> <b>Wkład:</b> osoba dojrzała, pewna siebie, dostrzegająca talenty, precyzująca cele, efektywnie delegująca <b>Dopuszczalne słabości:</b> może być postrzegana jako manipulator, delegujący swoją pracę
<b>KREATOR</b> <b>Wkład:</b> osoba kreatywna, pomysłowa, myśląca niestereotypowo, kreująca idee i rozwiązująca trudne problemy <b>Dopuszczalne słabości:</b> ignoruje sprawy poboczne, jest zbyt zajęta swoimi myślami, żeby efektywnie się komunikować	<b>EWALUATOR</b> <b>Wkład:</b> osoba poważna, strategiczna i wnikliwa, dostrzegająca wiele opcji, celnie osądzająca <b>Dopuszczalne słabości:</b> brakuje jej siły sprawczej i zapału oraz umiejętności inspirowania, może być nadmiernie krytyczna	<b>SPECJALISTA</b> <b>Wkład:</b> osoba ukierunkowana, samomotywująca się, oddana, dostarczająca unikalnej wiedzy i umiejętności <b>Dopuszczalne słabości:</b> wnosi wkład w wąskiej dziedzinie, rozwodzi się nad specjalistycznymi problemami
<b>LOKOMOTYWA</b> <b>Wkład:</b> osoba stawiająca wyzwania, dynamiczna, dobrze funkcjonująca pod presją, mająca siłę sprawczą i odwagę do przewyższania przeszłości <b>Dopuszczalne słabości:</b> ma skłonność do prowokacji, może urażać uczucia innych	<b>IMPLEMENTER</b> <b>Wkład:</b> osoba praktyczna, niezawodna, efektywna, przekuwająca idee w działania, umiejętnie organizująca pracę <b>Dopuszczalne słabości:</b> może być trochę nieelastyczna i powolna w reakcji na nowe możliwości	<b>PERFEKCJONISTA</b> <b>Wkład:</b> osoba pracowita, sumienna, wyszukująca błędy i niedociągnięcia, poprawiająca i udoskonalająca <b>Dopuszczalne słabości:</b> ma tendencję do nadmiernego zamartwiania się, niechętnie deleguje

<sup>8</sup> Dziewięć ról zespołowych Belbina, <https://www.belbin.pl/role-zespolowe-belbina/> [dostęp 04.09.2023 r.].

Dobre funkcjonowanie zespołu zależy również, między innymi, od poziomu **inteligencji emocjonalnej** jego członków. Umiejętności rozpoznawania uczuć, zrozumienia stanu psychicznego swojego i współpracowników czy kontrolowania emocji pozytywnie wpływają na relacje z innymi ludźmi oraz pozwalają lepiej radzić sobie ze stresem i trudnościami. Na bazie odkrytych talentów i ze świadomością wagi emocji łatwiej wprowadzić uczniów w świat budowania ról zespołowych.

### Jakie są role zespołowe?

Meredith Belbin na podstawie przeprowadzonych badań i obserwacji wyróżnił 9 ról zespołowych. Każdy może wykazywać więcej niż jedną silną rolę. Z każdą związany jest nie tylko jej pozytywny wkład dla zespołu, ale także charakterystyczne dla niej słabości. Role zespołowe można podzielić na:

- role socjalne (dusza zespołu, koordynator, poszukiwacz źródeł),
- role intelektualne (ewaluator, kreator, specjalista),
- role zadaniowe (implementer, lokomotywa, perfekcjonista).

### Dobry zespół, czyli jaki?

Praca zespołowa może przynieść znaczące korzyści, pod warunkiem że zostały stworzone efektywne, zgrane grupy. Zbudowanie silnego i dobrze działającego zespołu nie jest łatwe. Wymaga m.in. zaangażowania członków zespołu we współpracę, trafnego wyznaczenia lidera i przydzielania zadań zgodnie z rzeczywistymi umiejętnościami uczestników. Dobry zespół to taki, którego członkowie:

- są świadomi swoich talentów i słabych stron,
- odnajdują się w rolach zespołowych,
- potrafią swobodnie rozmawiać,
- wspierają się i motywują,
- zgodnie dążą do celu,
- współpracują w atmosferze zaufania i poczucia bezpieczeństwa,
- chętnie przełamują schematy,
- odważnie i odpowiedzialnie dążą do najlepszych wyników.

Atmosfera pracy w zespole powinna równoważyć dobrą zabawę (wynikającą z możliwości twórczej i swobodnej współpracy) i poczucie powagi sytuacji (ze względu na cel pracy grupy, czyli rozwiązanie problemu).

## Metody pracy w grupie – 10 propozycji

Ewelina Kasalik-Kowal

**Umiejętność pracy w zespole jest jedną z ważniejszych kompetencji miękkich. Warto zatem kształcić ją w trakcie spotkań z uczniami, także na zajęciach z doradztwa zawodowego. Prace zespołowe to metody aktywizujące uczniów. Wymagają od uczestników m.in. współpracy, umiejętnego koordynowania podejmowanych działań i uważnego słuchania. Dają możliwość wspólnego doświadczania radości z odniesionego sukcesu lub gorzkiego porażki. Wybór metody nauczania i formy pracy w grupie zależy od wielu czynników, m.in. liczebności klasy, atmosfery panującej w klasie, potrzeb i możliwości uczniów czy rodzaju zadania do wykonania. Poniżej przedstawiono 10 sposobów organizowania pracy w grupie.**

### 1. Burza mózgów (ang. *brainstorming* lub *brainstorm session*)

To najpopularniejsza metoda służąca do aktywizacji twórczego myślenia. Jej autor Alex F. Osborn założył, że – puszczając wodze fantazji – można stworzyć wiele nowatorskich pomysłów<sup>1</sup>. Zastosowanie metody nie wymaga dużego nakładu pracy. Wśród uczestników należy wyznaczyć przewodniczącego, zastępcę lub sekretarza (osoba zapisująca pomysły pozostałych członków grupy) oraz członków dyskusji (2/3 grupy powinni stanowić

specjaliści w omawianej dziedzinie, a 1/3 tzw. laicy)<sup>2</sup>. Celem działań jest rozwiązanie w sposób twórczy, innowacyjny i rzeczywisty określonego problemu. Czas trwania sesji burzy mózgów to ok. 30–60 min.

### 2. Metoda 6-3-5 (ang. *brainwriting*)

Metoda 6-3-5 (zwana także 635) jest alternatywną formą burzy mózgów. Nauczyciel łączy uczniów w sześcioosobowe grupy. Każda osoba ma za

<sup>1</sup> E. Głowacka, *Studium zastosowania kompleksowego zarządzania jakością (TQM) w bibliotekoznawstwie i informacji naukowej*, Toruń 2000, s. 47.

<sup>2</sup> *Burza mózgów i jej rodzaje – generuj pomysły na różne sposoby*, <https://www.lynskysolutions.pl/baza-wiedzy/burza-mozgow-i-jej-rodzaje-generuj-pomysly-na-rozne-sposoby/> [dostęp 29.08.2023 r].