



europass

PRACA GRUPOWA W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Sylwia Korycka-Fortuna
Doradca zawodowy, trener kariery, coach ICF

sylwia.koryckafortuna@gmail.com

europass@frse.org.pl

www.europass.eu



europass

Nowy Europass to kompletne portfolio dokumentów związanych z karierą zawodową, baza informacji o możliwościach pracy i nauki w całej Europie. Znajdziesz tutaj wykaz krajowych punktów kontaktowych, usług i sieci oferujących wsparcie w zakresie poszukiwania zatrudnienia lub kontynuowania edukacji.

Wszystkie informacje i funkcjonalności na platformie Europass będą dostępne bezpłatnie, w 29 językach.

www.europass.eu



europass

TWÓJ PROFIL ZAWODOWY

- zindywidualizowany profil do cyfrowej prezentacji umiejętności, kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia, etc. w cyfrowym świecie
- nowy [edytor CV](#) oraz [listu motywacyjnego](#)
- bezpośredni dostęp do największej europejskiej bazy ofert pracy EURES
- cyfrowe poświadczenia, tzw. „digital credentials” (opisują cyfrowo rezultaty nauczania, działania, oceny, uprawnienia zawodowe, kwalifikacje, etc.)
- spersonalizowana oferta szkoleń i kursów skorelowana z zawodem, profilem i zadanymi preferencjami
- całościowa baza informacji o edukacji i zatrudnieniu dla wszystkich krajów UE, w 29 językach

www.europass.eu





europass

PYTANIA

- Z jakimi grupami pracujecie?
- Jak duże są to grupy?
- Z jakimi wyzwaniami się borykacie?



europass

PROBLEMY W GRUPOWYM DORADZTWIE ZAWODOWYM

- Brak zaangażowania
- Bierność członków zespołu
- Dominacja jednej/kilku osób
- Rozproszenie terytorialne (np. proces online)

www.europass.eu





europass

WIELKOŚĆ GRUPY

Najbardziej efektywna praca z małą grupą osób (do 12).

Większe grupy to wyzwania:

- Trudna organizacja
- Trudniejsze budowanie zaufania (brak czasu na poznanie się)
- Trudniejsze wypracowywanie decyzji – więcej punktów widzenia

www.europass.eu





europass

GRUPA A ZESPÓŁ

	ZESPÓŁ	GRUPA
CEL	wspólny cel i efektywność	cel indywidualny i dzielenie się informacjami
SYNERGIA	dodatnia	neutralna
ODPOWIEDZIALNOŚĆ	wspólna i indywidualna	indywidualna
UMIEJĘTNOŚCI	uzupełniające się	przypadkowe i zróżnicowane



europass

WYZWANIA PRACY W GRUPIE

- Zróżnicowanie członków grupy pod względem osobowości, przyzwyczajień, poziomu wiedzy i świadomości, potrzeb i oczekiwań
- Prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktu
- Większa anonimowość
- Rozproszona odpowiedzialność

www.europass.eu





europass

ZALETY PRACY DZ W GRUPIE

- Naturalna skłonność by funkcjonować w grupach i zespołach
- Oszczędność czasu i nakładu pracy
- Wzrost kompetencji członków grupy

www.europass.eu





europass

EFEKTYWNOŚĆ PRACY

www.europass.eu





europass

OPCJA 1

Wysoka produktywność i niskie
pozytywne nastawienie:

- Nastawienie na efekty
- Zaangażowanie tylko do momentu wykonania zadania
- Duża presja i stres
- Ryzyko wypalenia
- Konkurencja

www.europass.eu





europass

OPCJA 2

Wysokie pozytywne nastawienie i niska produktywność:

- Nastawienie na relacje
- Często brak efektywności
- Niewystarczające poczucie pilności
- Odporność na zmianę
- Tolerancja dla braku zaangażowania
- Zabawa

www.europass.eu





europass

OPCJA 3

Niskie pozytywne nastawienie i niska produktywność:

- Atmosfera krytyki, poczucie winy, cynizm
- Przytłoczenie
- Brak radości
- Funkcjonowanie w strachu
- Orientacja na krótkoterminowe rezultaty
- Słaba praca zespołowa
- „Okopywanie” się

www.europass.eu





europass

OPCJA 4

Wysokie pozytywne nastawienie i wysoka produktywność:

- Sukces i zabawa
- Flow
- Wyzwania, inspiracja i rozwój
- Otwartość na zmianę
- Otwarta komunikacja
- Współpraca

www.europass.eu





europass

„To nie finanse, ani strategia, ani technologia, ale właśnie praca zespołowa jest decydującym czynnikiem przewagi konkurencyjnej – zarówno dlatego, że jest tak potężna i wszechmocna, jak i dlatego, że występuje tak rzadko.”

Patrick Lencioni

5 DYSFUNKCJI PRACY ZESPOŁOWEJ





europass

1. BUDOWANIE ZAUFANIA

- Członkowie zespołów ufają sobie nawzajem
- Brak obawy przed dyskusją
- Odwaga by przyznawać się do błędów i obaw
- Otwartość i komfort





europass

1. JAK BUDOWAĆ ZAUFANIE?

- Zebranie potrzeb i oczekiwań
- Wspólne ustalenie zasad pracy
- Toksyny komunikacyjne
- Osobiste historie
- Wspólne wykonywanie testów
- Praca zespołowa na podobieństwach
- Udzielanie sobie nawzajem informacji zwrotnej

www.europass.eu





europass

KONTRAKT

- Jaką atmosferę chcecie stworzyć pracując w grupie?
- Co pozwoli Wam poczuć siłę w tym zespole?
- Jak chcecie być ze sobą kiedy pojawią się trudności?
- Na co możecie liczyć względem siebie?
- Do czego chcecie się wzajemnie zobowiązać?
- O co chcecie prosić pozostałych członków zespołu?

www.europass.eu



TOKSYNY KOMUNIKACYJNE

- Obwinianie/krytykowanie
- Obrona
- Pogarda
- Wycofanie



2. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM

...kiedy jest ZAUFANIE, możliwe są:

- Szczera komunikacja
- Dyskusja i zajmowanie kontr-stanowiska
- Poddawanie w wątpliwość i kwestionowanie
- **Odkrywanie prawdy**
- Podejmowanie najlepszych decyzji





europass

2. JAK ZARZĄDZAĆ KONFLIKTEM?

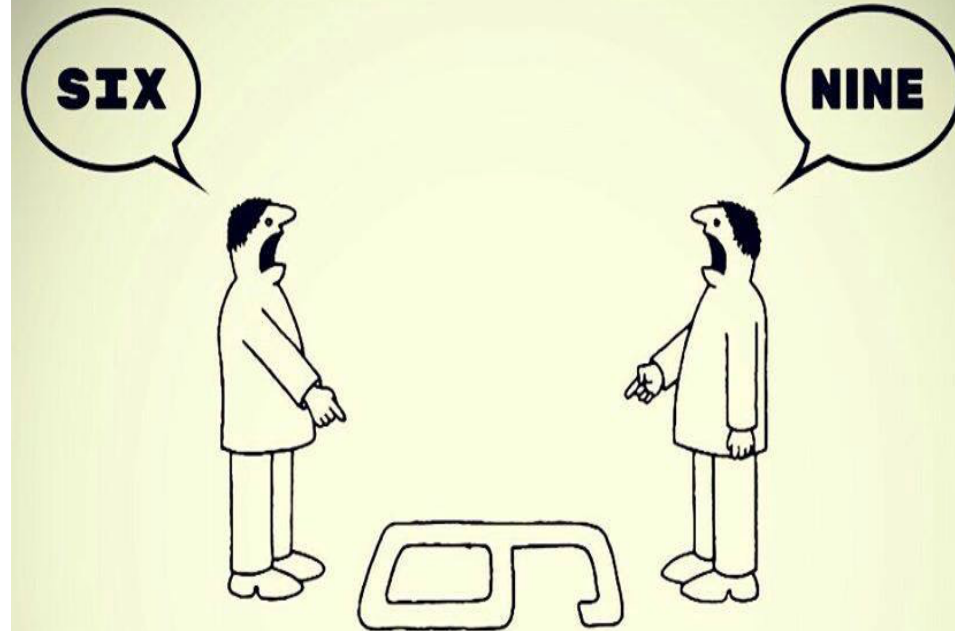
Na poziomie zewnętrznym:

- Kontrakt
- Toksyny komunikacyjne
- Sztuka udzielania informacji zwrotnej
- Budowanie na podobieństwach a nie różnicach

Na poziomie wewnętrznym:

- Testowanie różnych perspektyw i punktów widzenia
- Nastawienie na pracę z człowiekiem a nie konfliktem
- Nastawienie na generowanie rozwiązań

www.europass.eu



Just because you are right,
does not mean, I am wrong.
You just haven't seen life
from my side.



europass

3. KREOWANIE ZAANGAŻOWANIA

...kiedy jest ZAUFANIE i brak obawy przed KONFLIKTEM, jest możliwe:

- Pewność rzetelnej analizy faktów
- Nic nie jest zamiatane pod dywan
- Każdy czuje się wysłuchany

www.europass.eu





europass

3. JAK KREOWAĆ ZAANGAŻOWANIE?

- Jasność komunikacji (dużo wyjaśniania, argumentowania, przekonywania)
- Haczyk
- Identyfikacja z zasadami/planem działania/celami
- Uważność
- Przywództwo

www.europass.eu





europass

4. PRZYJMOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

...kiedy jest ZAUFANIE,
ZAANGAŻOWANIE i brak obawy przed
KONFLIKTEM, jest możliwe:

- Podejmowanie decyzji
- Postępowanie zgodnie z planem
- Rozliczanie z wykonanych działań





europass

4. JAK KREOWAĆ PRZYJMOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

- Otwarte śledzenie postępów
- Udzielanie krytycznej informacji zwrotnej
– identyfikacja obszarów deficytowych
- Techniki prowokatywne
- Podejmowanie trudnych tematów
- Równe traktowanie

www.europass.eu





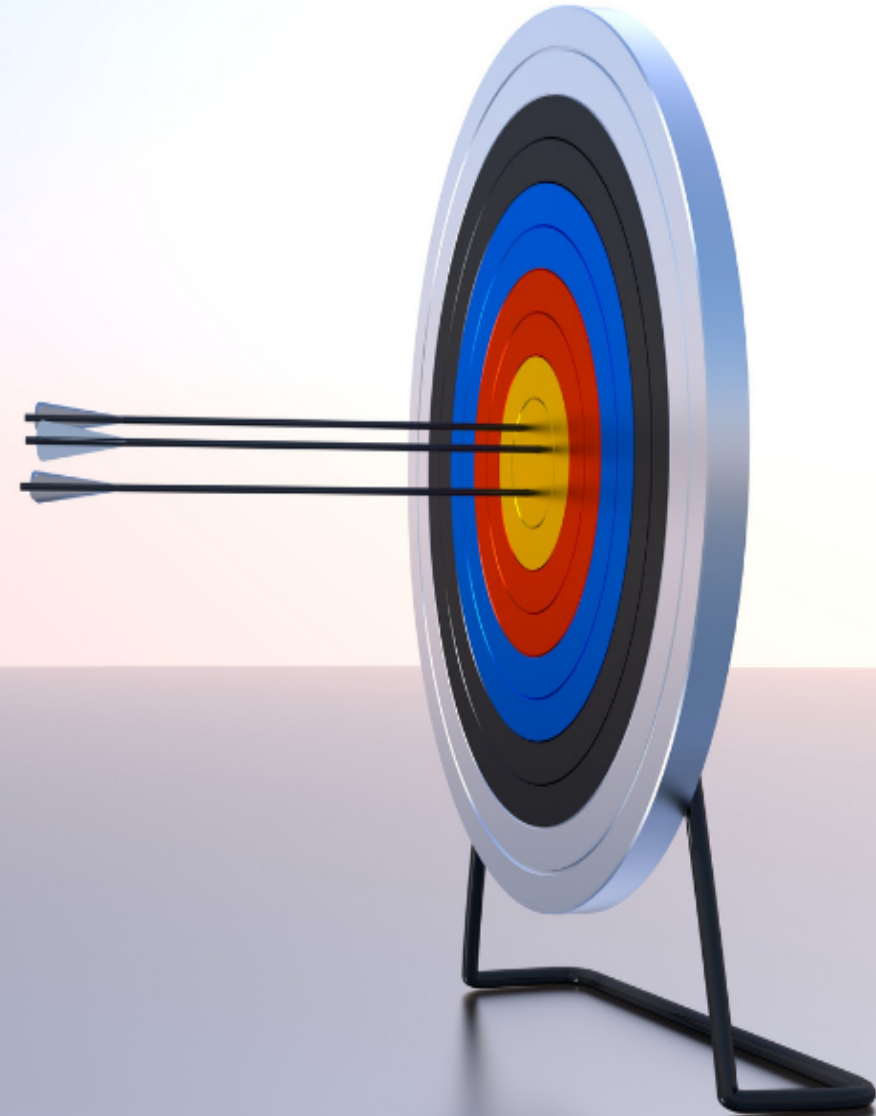
europass

5. KONCENTRACJA NA REZULTATACH

...kiedy jest ZAUFANIE,
ZAANGAZOWANIE,
ODPOWIEDZIALNOŚĆ i brak obawy
przed KONFLIKTEM, jest możliwe:

- Nie uleganie pokusie by zboczyć z planu
- Motywacja do osiągnięcia sukcesu

www.europass.eu



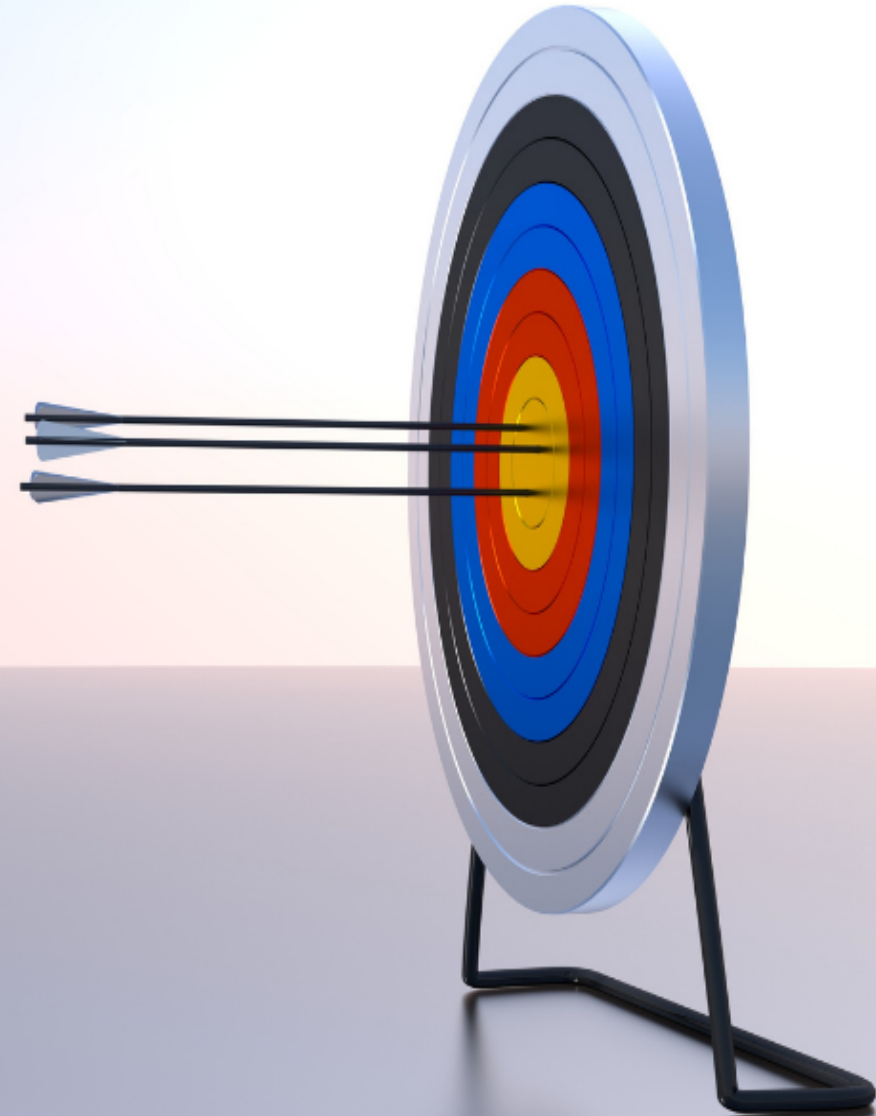


europass

5. JAK BUDOWAĆ KONCENTRACJE NA REZULTATACH?

- Analiza strategii działania
- Ustalenie własnych mierników sukcesu
- Ograniczanie „rozpraszaczy”
- Uświadamianie kosztów braku koncentracji
- Monitorowanie postępów
- Ogłoszenie światu swoich planów

www.europass.eu





europass

KLUCZOWE WNIOSKI

- Zaufanie to podstawa pracy z grupą i zespołem
- Pracując z grupą pracujemy z konfliktem
- Zaangażowanie wymaga identyfikacji i współtworzenia ze strony uczestników
- Proces grupowy wspiera przyjmowanie odpowiedzialność (jeśli jest zaangażowanie)
- Publiczne deklaracje i prezentacja postępów wspierają skupienie na długoterminowym celu
- Praca z grupą daje bardziej widoczne i natychmiastowe rezultaty niż praca indywidualna

www.europass.eu





europass

EFEKTYWNOŚĆ PRACY DORADCZEJ

	GRUPOWO	INDYWIDUALNIE
diagnostyka	+	+
mentoring	trudniej	łatwiej
analiza CV	-	+
rynek pracy/edukacji	+	+
IPD	trudniej	łatwiej
motywacja	trudniej	łatwiej
monitoring działania	trudniej	łatwiej



europass



*„Siłą zespołu jest każdy indywidualny członek.
Siłą każdego członka jest zespół”.*

Phil Jackson



europass

Dziękuję za uwagę!

sylwia.koryckafortuna@gmail.com

europass@frse.org.pl

www.europass.eu