

Tutoring zespołowy – know-how tutora i coacha

Agnieszka Kowalkowska

Uniwersytet Gdański, Wydział Biologii
E-mail: agnieszka.kowalkowska@biol.ug.edu.pl

Słowa kluczowe – *tutoring zespołowy, coaching, know-how*

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie know-how wypracowanego podczas realizacji projektu w tutoringu zespołowym (6 studentów, 2 tutorów) metodą Problem Based Learning, realizowanego od 9 stycznia do 5 czerwca 2017 r. w ramach Międzywydziałowego Semestru Projektowego przez Centrum Tutorów Uniwersytetu Gdańskiego i Funduszu Inicjatyw Dydaktycznych. Mam nadzieję, że te kilka wskazówek będzie inspiracją dla innych tutorów przy podobnych projektach.

Zasoby

Na początku naszej pracy ważne było określenie tego, co mamy - naszych zasobów – w kontekście opracowania problemu projektu. Szczególnie istotna okazała się znajomość osób z branży stoczniowej oraz produkcyjnej, możliwość zasięgnięcia informacji na temat funkcjonowania branży oraz rozwiązań, które sprawdzają się w innych firmach.

Podział pracy

Przyjęliśmy, że skoro nasz zespół liczy sześć osób i dwójkę tutorów, to dobrze będzie podzielić się do różnych zadań, np. na wywiady pojechała dwójka studentów i jeden tutor, a nie wszyscy uczestnicy. Niemniej, warto wiedzieć, że w grupach powyżej trzech osób może dochodzić do zjawiska tzw. próżniactwa społecznego, gdy wysiłek wkładany przez jednostki w wykonanie zadania jest mniejszy w grupie niż gdy działają indywidualnie. Dlatego ważne jest, by przy grupie powyżej trzech osób być wyczulonym na to, że ktoś będzie próbował mniej pracować. Aby nie dopuścić czy ograniczyć to zjawisko, tutorzy pilnowali, aby każde spotkanie kończyć z precyzyjnym określeniem co poszczególni uczestnicy przygotowują na kolejne spotkanie.

Harmonogram pracy

Przystępując do pracy zaczęliśmy od tego, co ma być efektem. Projekt miał kończyć się prezentacją multimedialną pracy zespołu w czerwcu. Doszliśmy do wniosku, że ustalając harmonogram wolimy od samego początku szybko zrealizować zadania w projekcie i niech opracowane rozwiązanie czeka gotowe na finalną prezentację w czerwcu. Dzięki temu czas zaliczeń i sesji egzaminacyjnej będzie spożytkowany na egzaminy i nie będziemy w pośpiechu kończyć projektu. Przypominanie tego argumentu przez tutora w dalszej pracy było dobrym motywatorem do

zamykania kolejnych etapów pracy. Wizualizacja efektów końcowych oraz precyzyjne ustalanie celów to elementy warsztatu coacha.

Projekt obejmował:

- spotkanie organizacyjne 9.01.2017 – nabór do projektu,
- 4 spotkania projektowe:
- I spotkanie: 2.03 plan pracy;
- 2 wizyty w firmie w celu rozmów i ankietowania pracowników: 14.03 i 20.03;
- II spotkanie: 23.03 analiza ankiet, ustalenie celów pracy używając metodyki SMART;
- III spotkanie: 6.04 dyskusja nad otrzymanymi wynikami ankiet w kontekście wyszukanej literatury;
- praca zdalna nad raportem;
- IV spotkanie: 18.05 praca nad ostateczną wersją raportu i prezentacją multimedialną
- 5.06 - spotkanie końcowe wszystkich zespołów.

Planowaliśmy wykonanie projektu na marzec i zakończenie naszej pracy w kwietniu. Pierwsza część planu została zrealizowana – zebraliśmyankiety w marcu. Okazało się jednak, że dużo więcej czasu niż zakładaliśmy zajęła nam analiza ankiet i pisanie raportu. Ostatecznie napisaliśmy obszerny dokument – 22 strony, w tym część teoretyczną o systemach motywacji i strukturze firm, oraz propozycje konkretnych rozwiązań dla firmy. Ze względu na przyjęty wcześniej harmonogram mieliśmy czas by bez pośpiechu dopracować raport przed finalną prezentacją.

Nad raportem pracowaliśmy zdalnie na dokumencie Word na dysku Google. Każdy uczestnik miał swoją część do napisania, widział ile wniósł do raportu. Każdy z uczestników miał również swój kolor czcionki, co oznaczało używanie 8 różnych kolorów w tekście i wyglądało optymistycznie (Ryc. 1). Jak jeden uczestnik sprawdzał tekst pozostałych osób, to poprawki nanosił swoim kolorem. Dzięki temu możliwe było rozpoznanie kto co zmienił w tekście.

Teoria wzmocnienia przedstawia podejście do motywacji oparte na koncepcji, opisującej istnienie skłonności do powtarzania zachowań przynoszących pozytywne skutki, zaś unikania zachowań o skutkach negatywnych. Natomiast teoria wyznaczania celów to zbiór poglądów skupiających uwagę na procesie ustalania własnych celów. Według tej teorii człowiek ma motywację, kiedy postępuje w sposób prowadzący go do osiągnięcia wyznaczonego celu, który został przez niego zaakceptowany i uznany za możliwy do osiągnięcia. Dlaczego cele, które jednostka sama sobie wyznacza silniej ją motywują niż te, które zostały jej narzucone? Dzieje się tak dlatego, iż „(...) sami lepiej potrafimy wyznaczyć optymalny cel, ponieważ najlepiej znamy swoje możliwości” oraz „bardziej przykładamy się do działań, które podjęliśmy z własnej inicjatywy” (Franken 2013, 497). Co więcej, badania wykazały, że jeśli cele są konkretne, stanowią wyzwanie to służą jako motywatory w działaniu na korzyść osobistą, ale również zespołową (Stroner, 1998).

Z interesującym podziałem motywacji spotykamy się w podręczniku K. Serafin (2014). Motywacja jest podzielona tam na „motywację materialną” i „motywację niematerialną”. Ta pierwsza obejmuje cztery czynniki: wynagrodzenie i płacę zasadniczą, premie, dodatkowe świadczenia oraz dochody odroczone. Z kolei na niematerialną stronę motywacji składają się: szkolenia, awanse, warunki i atmosfera w pracy, partycypacja,

Ryc. 1. Przykładowy fragment raportu, w którym praca trzech uczestników projektu zaznaczona była innymi kolorami

„Małe kroki” i krótkie terminy

W naszej pracy zespołowej sprawdziło się działanie „małymi krokami”. Wykonywaliśmy małe rzeczy z krótkim terminem działania tzn. tydzień-dwa tygodnie. Ustalaliśmy termin wykonania zadania tak, aby mieć rezerwę czasową, tzn. nie był to termin następnego spotkania.

Rozwijanie inicjatywy i kreatywności

Jako tutorzy starałyśmy się nie podawać gotowych rozwiązań, ale aby to studenci wykazali się inicjatywą i kreatywnością. Na naszych spotkaniach udało nam się stworzyć twórczą atmosferę, np. podczas pierwszego spotkania studentka zaproponowała, by zrobić ankiety wśród pracowników i na tej podstawie wyciągnąć wnioski o sytuacji w firmie, potem propozycje ujęcia części teoretycznej raportu wychodziły również od studentów. Jednym z czynników pobudzających do kreatywności było zadawanie pytań otwartych (tu przydatne były umiejętności coachingowe).

Budowanie relacji partnerskiej

Tutorki starały się brać aktywny udział w pisaniu raportu jako uczestnicy, a nie tylko nadzorować pracę studentów. Dzięki temu studenci widzieli nasz wkład pracy i poświęcony czas. Jednocześnie ważne było dla nas to, by nie przejmować odpowiedzialności za efekty projektu. Jako tutorzy zachęcałyśmy do realizacji zadań i przypominałyśmy o terminach, ale starałyśmy się nie kierować osobistymi ambicjami, tylko możliwościami studentów. Np. ustalając kolejny termin wykonania zadania pytałyśmy na kiedy realnie mogą to wykonać, biorąc pod uwagę ich inne zobowiązania. Przez czas realizacji projektu zaangażowanie poszczególnych osób „falowało”, tzn. na początku projektu były aktywne pewne osoby, a później angażowały się inne. Moim zdaniem wynikało to z wybierania zadań, które bardziej studenci „czuli” i prawdopodobnie także z możliwości czasowych na realizację tych zadań.

Nagroda za zaangażowanie

Po finałowej prezentacji pracy naszego zespołu postanowiłyśmy uhonorować zaangażowanie i wręczyć opinie o udziale w projekcie (Ryc. 2): co konkretnie dana osoba robiła oraz jaki miała procentowy wkład w realizację całego projektu. Taką opinię student może dołączyć do dokumentów aplikacyjnych.

Ustalenia tutorów

Przed każdym spotkaniem omawiałyśmy na co która z nas będzie zwracać uwagę podczas spotkania, a po spotkaniu - nasze pomysły i spostrzeżenia jak dalej pokierować pracą zespołu. Praca przy tym projekcie w dwójkę tutorów - z dr hab. Lucyną Przybylską była z jednej strony komfortem, z drugiej – koniecznością. Dzięki temu mogłyśmy podzielić się zadaniami, ale przede wszystkim wymieniać myśli na temat realizacji projektu (!), co uważam za niezwykle cenne doświadczenie pedagogiczne.



IN MARI VIA TUA

OPINIA

Zaświadcza się, że:

.....

brała udział w projekcie:

*Międzywydziałowy semestr projektowy (9.01–5.06.2017),
prowadzonym przez
Centrum Tutorów Uniwersytetu Gdańskiego i Fundusz Inicjatyw Dydaktycznych*

zatytułowanym

„System motywacyjny – premiowanie pracowników firmy Navitest”

Projekt obejmował opracowanie rozwiązania na zgłoszony problem z firmy metodą Problem Based Learning w zespole 6 studentów z różnych Wydziałów, czas trwania: 16h.

Pani wykazała się:

- zaangażowaniem w projekt (.....% udziału), terminowością wykonywanych zadań, punktualnością, sumiennością i dokładnością, inicjatywą, umiejętnością pracy w zespole i wysoką kulturą osobistą.

Zdecydowanie rekomendujemy Panią jako osobę, z którą warto współpracować w projektach.

Tutorzy w projekcie:

dr Agnieszka Kowalkowska
Uniwersytet Gdański
Wydział Biologii
agnieszka.kowalkowska@biol.ug.edu.pl

dr hab. Lucyna Przybylska
Uniwersytet Gdański
Wydział Oceanografii i Geografii
lucyna.przybylska@ug.edu.pl

Ryc. 2. Opinia dla uczestnika po projekcie

Krótką notką o Autorce: *Autorka tekst jest tutorem i coachem, nauczycielem akademickim Wydziału Biologii Uniwersytetu Gdańskiego, www.wieleopcji.pl*