**מעבדה להנדסת תכנה – סדנא בעבודת צוות**

**אנשי צוות:**

רז כהן – 305003659

אסף צרפתי – 200940997

שי שחר – 302632195

יקיר קרנדיאן – 312143969

**מפגש ליווי מספר 1**

|  |  |
| --- | --- |
| **יתרונות עבודה בצוות** | **חסרונות עבודה בצוות** |
| חלוקת משימות | אי- סנכרון בין אנשי הצוות |
| צמצום זמן |  |
| יעילות, בטחון |  |

**נקודה אחת שמסקרנת אתכם בצוות שלכם:**

איך חלוקת התפקידים/משימות בין אנשי הצוות תעבוד.

**מטרת הצוות:**

**יעדי הפרוייקט:**

הבנת דרישות הפרוייקט ומימושם , לעמוד בזמנים , יצירת ממשק נוח למשתמש.

**מה מצפים שהצוות ישיג:**

ניסיון בעבודת צוות , ידע בבניית פרוייקט בכל מובניו, ניסיון בעבודה בשוק ההייטק.

**סיכוני הפרוייקט:**

חוסר אינטרקציה בין אנשי הצוות , חוסר עמידה בזמנים , חוסר רצינות.

**תחומי אחריות בתוך הפרוייקט:**

שי – יועץ ארגוני , אסף – אחראי מורל , רז – אחראי תיעוד, יקיר – מציאת באגים.

**קריטריונים להצלחה:**

**הגדרת תוצאות צפויות:**

עמידה בזמנים , אינטרקציה מלאה בין כל אנשי הצוות, חלוקת תפקידים נכונה.

**חברי צוות:**

**רשימה שמית והאם ישנם תפקידים מיוחדים לחברי הצוות ? מדוע נקבעו? האם ישתנו במהלך הפרוייקט?מה הסמכות של בעל התפקיד?(גבולות גזרה)**

שי – יועץ ארגוני , אסף – אחראי מורל , רז – אחראי תיעוד, יקיר – מציאת באגים. התפקידים נקבעו בזכות הכישורים של כל אחד מאנשי הצוות , כל אחד לקח תפקיד בהתאם לכישוריו.

**פעילויות צפויות:**

**אבני דרך בפרוייקט:**

לבצע את כל הפרוייקט לפי סדר השלבים.

**צמתי הערכת התקדמות ובקרה:**

להתקדם לפי שבועות , כך שבכל שבוע נסיים חלק אחר ובסוף השבוע נשב כל הצוות ונערוך בקרה על כל מה שהתרחש השבוע.

**מה יבוצע בתוך הפגישות, בין הפגישות:**

בין הפגישות כל חבר צוות יושב על החלק שהוגדר לו ב- MsProject ע"י היועץ הארגוני , ולאחר מכן בפגישה עצמה נדון על כל החלקים של כל חבר צוות, ונתכנן את המשך הפעילות לשבוע שאחרי.

**תכנית מוערכת של הפרוייקט:**

תכנית מוערכת של הפרוייקט תבוצע באמצעות MsProject ע"י היועץ הארגוני של הפרוייקט, התכנית תכלול חלוקת משימות שונות לפי שבועות בין חברי הצוות , כאשר יוגדר זמן מוקצב עבור כל שלב בפרוייקט.

**כיצד תעקבו אחר סטטוס הפרוייקט(מה זה אומר התקדמות לעבר היעדים?)**

ב- MsProject נסמן כל פעם מה בוצע ומה בוצע חלקי או לא בוצע , בוואטסאפ נעקוב ונשאל על התקדמות חברי הצוות , במפגשים בסופי השבוע נתעדכן מה בוצע ומה לא.

**משאבים:**

**מה הצוות צריך מכל אחד מחבריו ומהסביבה החיצונית כדי להצליח(זמן,ידע,וכו)**

כל איש צוות צריך זמן כדי לעבוד על חלקו בפרוייקט , ובנוסף צריכה להיות עזרה הדדית בין כל חברי הצוות למשל אם מישהו צריך עזרה בחלק שלו כי אין לו כל כך ידע בתחום מסויים אז שאר אנשי הצוות שמבינים באותו נושא צריכים לעזור לו. צריך להיות גם עידוד בין חברי הצוות בתקופות קשות יותר.

**קישוריות:**

**כיצד יועבר המידע בצוות? מה בפגישות ומה בין לבין? מתי נפגשים וירטואלית? מתי זקוקים לכל חברי הצוות?:**

בוואטסאפ , טלפונית , אימייל , דרך שרת, דרך דיסק און קי. נפגש בסקייפ כאשר ניהיה לחוצים בזמן. כאשר נרצה לעבור על תקינות הפרוייקט נצטרך את כל חברי הצוות.

**ניטור:**

**צפיה בעבודה ובביצועי אחרים בקבוצה.האם חיונית?כיצד ומתי?**

צפיה בעבודה חיונית כאשר חבר צוות אינו יודע כיצד לפעול ולכן ילמד ע"י צפיה בחבר צוות אחר ובנוסף יוכל גם לתקן חבר צוות אחר במידה ושגה.

**כיצד תזהו מצבים בהם נדרשת התערבות מחבר קבוצה אחר? משוב לגבי מה?(עצות מאחרים/מידע נוסף/הערכת ביצועים/תגובות?)**

נזהה מצבים אלו כאשר נתקל בקושי/חוסר בטחון של אחד מחברי הצוות לפתור בעיה מסויימת, או ביצוע לקוי של אחד מהמשימות.

**גיבוי:**

**האם יש צורך בכך?**

כן, למקרה שחבר צוות מסויים לא יכול לתפקד או לבצע את תפקידו מסיבה זו או אחרת.

**מנגנוני גיבוי בתוך הצוות?**

כאשר חבר צוות נעדר אז שאר חברי הצוות מתחלקים בעבודתיו.

**מילוי מקום?**

כאשר חבר צוות נעדר , שאר חברי הצוות ממלאים את מקומו.

**סיוע לחבר צוות בפיתוח חלק? בבקרה?**

כאשר חבר צוות נתקל בקשיים , חבר צוות אחר שמבין בתחומו מסייע לו. כאשר חבר צוות רואה שישנה בעיה או שגיאה אצל חבר צוות אחר הוא מעביר ביקורת ומעביר לו ביקורת על כך.

**קבלת החלטות:**

**חובות חבר צוות:**

כל חבר צוות נדרש לבצע את משימותיו בזמן , להיות רציני בעבודתו ולא לזלזל , לשאול שאלות כאשר הוא לא יודע ולא לכתוב דברים שאינו בטוח בהם. כל חבר צוות צריך להשתדל להגיע לכל המפגשים ובמידה ולא הגיע אחריותו להתעדכן.

**לעבודה פרטנית במפגש:**

**תדירות המפגשים:**

פעם בשבוע ובמידת הצורך מוסיפים פגישה וירטואלית.

**מספר מפגשים צפויים מוערך:**

14 מפגשים

**מועד ומשך:**

כל יום חמישי , 5 שעות.

**נוכחות:**

חובה על כל חבר צוות להופיע לכל פגישה אלא אם כן הוא באמת לא יכול להגיע מסיבות אישיות. כל חבר צוות חיוני לפגישה מכיוון שכל אחד אחראי על חלק אחר. המינימום משתתפים למפגש הוא 3 משתתפים , נבטל מפגש כאשר 2 משתתפים או יותר לא להתייצב למפגש. במידה ומישהו מחסיר ממפגש מותר על חברי הצוות להטיל עליו משימות והוא יצטרך להתעדכן במה מוטל עליו לעשות.

**מעקב ביצוע החלטות:**

בפגישה בסופי שבוע מחליטים מה כל חבר צוות יבצע בהמשך השבוע בכפוף לתנאי הפרוייקט.

**כללי התנהגות בדיון:**

בפגישה כל חברי הצוות יקשיבו אחד לשני ובלי להתפרץ. כל אחד רשאי להביע את דעתו ולבקר את חברי הצוות האחרים.

**כיצד מעריכים את עבודת הצוות?**

כל 2 חברי צוות יושבים על העבודה של חבר צוות אחד ובודקים את עבודתו , וכך אפשר להעריך באופן האובייקטיבי ביותר את עבודות של כל הצוות.

**שאלה שמעניינת אותנו לבדוק:**

האם תחת הלחץ של כל הסמסטר נצליח לעמוד בכל הזמנים ובכל היעדים?

1. ציר הזמן של הפרוייקט מופיע בקובץ MsProject שמצורף לקובץ zip

2. השאלה שמעניינת אותנו לבדוק בהקשר הצוותי היא :

איך חלוקת התפקידים/משימות בין אנשי הצוות תעבוד?

**מאמר על חלוקת תפקידים:**

Unity and Great Teamwork

By Jon Gordon

Before I spoke to the Atlanta Falcons during pre-season I had the opportunity to spend some time with Mike Smith, the head football coach. Coach Smith had been on the coaching staff of the Baltimore Ravens when they won the super bowl in 2001 and he has coached other teams since. Knowing he would have a unique perspective on what makes a team, a great team I asked him what he thought was the difference between a great football team that wins the super bowl and an average team that doesn’t.

His answer was one simple word.

UNITY

Unity is the key. Whether we’re talking about a sports team, work team, school team, health care team, church team, or home based business team, it’s essential that we get everyone on the bus and moving in the right direction with a shared vision, focus, purpose and direction. When a team comes together they are able to succeed together.

But if unity is so important then why aren’t more teams more united you might ask? Why are there so few great teams and so many average and dysfunctional teams? The answer is simple. It’s not easy to bring people together. Agendas, egos, politics, power struggles, negativity, energy vampires, poor leadership, mismanagement, complaining, and a lack of vision, focus and purpose all prevent a team from uniting and performing at their highest level.

The bad news is that there are hundreds of negative forces and factors that can sabotage your organization, teamwork, unity and success. The good news is that unified teams show us it is possible to overcome them.

Unity happens when leaders are committed to and engaged in the process of building a united, winning team. It requires focus, time, and energy. Unity occurs when team members care more about the vision, purpose and health of the organization than they do their own personal agenda. Changing the mindset is essential. Unity happens when each person on the team can clearly see how their personal vision and effort contributes to the overall vision and success of the team. This involves meaningful conversations. And Unity results when you weed out the negativity that sabotages far too many organizations.

The great news is that I don’t write this based on theory but rather from experience having witnessed the process of unification in countless organizations. In fact I wish I could share with you all the emails I receive from people who have utilized [The Energy Bus](http://www.theenergybus.com/) to unify their teams. I don’t want to share this with you to impress you, but to show you that there are leaders who are doing what you want to do and teams that have come together like you know you can. I was able to provide a proven tool and plan that works and these leaders and their teams committed themselves to the process. I have heard from CEO’s who have increased their productivity and performance by 30%. I have heard from hospitals who say they can tell which members of their staff are on the bus and who is off the bus. I have heard from principals of schools who said their morale and unity were at an all time high. I’ve received emails from customer service teams that have won company-wide awards for their teamwork, results and positive energy. It’s truly a rewarding feeling to bring people together and best of all it leads to positive results. I wish that for you and your team.

**ובסופו של יום, אחרי אינסוף דיבורים על פיצה בזמן הצום גם יקיר נהנה מהפיצה שארגן א. האוכל שלנו, אסף:**

