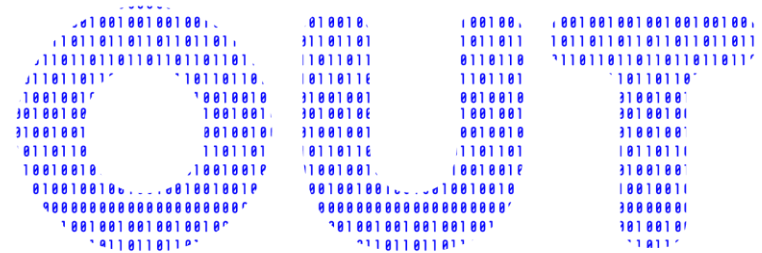


C O D I N G -



> valuable outside tool
for employment

Capitolul 2 – Programarea muncii

Subcapitolul 2.1. – Lucru în echipă



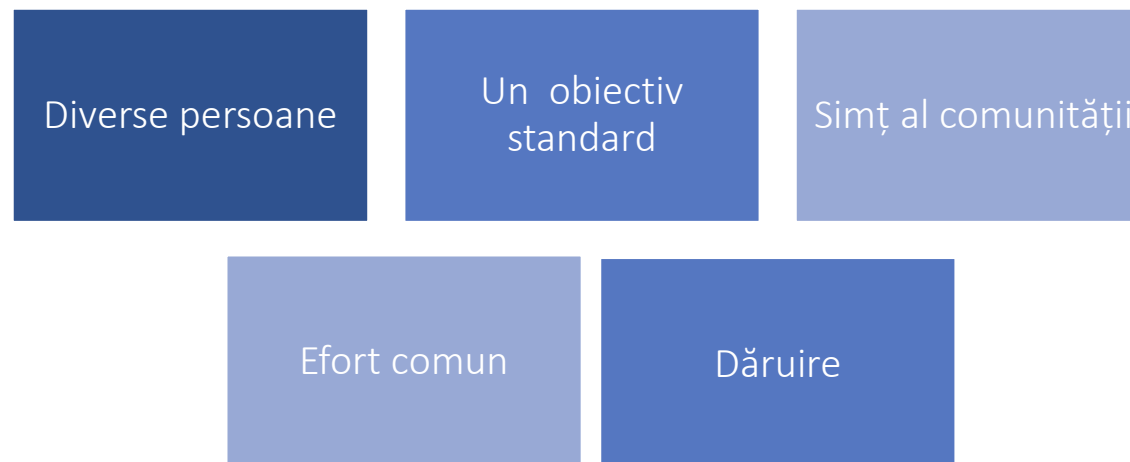
Objective:

Principalele obiective ale modului de lucru în echipă sunt în principal două:

- Importanța muncii în echipă ;
- Efectele sale pozitive asupra eficacității.


Ce este munca în echipă?


- Abilitățile de lucru în echipă sunt atributele și abilitățile care permit unei persoane să lucreze eficient cu alte persoane.
- Această abilitate ușoară depinde foarte mult de abilitatea specifică de a comunica, asculta, exprima bazată pe onestitate și responsabilitate.
- Este descris ca angajamentul unui grup de oameni de a lucra împreună pentru a atinge un obiectiv comun.





Exemple de abilități de lucru în echipă:

 **Comunicarea.** Capacitatea de a vorbi într-un mod foarte clar și eficient este crucială pentru a avea abilități de cooperare sensibile. Există multe stiluri diferite de abilități de comunicare care pot fi verbale și nonverbale.

 **Ascultare activă.** La fel ca comunicarea, abilitățile de ascultare activă vor facilita o echipă să se cunoască și să aibă încredere. Ascultarea activă este actul de a construi o încercare de a se concentra atent asupra unei persoane în timp ce își împărtășesc ideile, gândurile sau sentimentele.



Exemple de abilități de lucru în echipă:



Conștientizare. În munca în echipă, este esențial ca persoana să își asigure abilitatea de a fi conștient în mod constant despre dinamica grupului (dacă cineva domină comunicarea, dacă un individ are tendința de a fi mai timid și ezitant să împărtășească o idee).





Responsabilitate. În cadrul dinamicii de cooperare între membrii echipei, este necesar ca fiecare parte în cauză să perceapă atât munca pentru care se plătește și să depună efortul de a finaliza aceleași sarcini la timp și până la rezultatul scontat.



Empatie. A avea empatie pentru colegii de echipă îi va permite persoanei să-și perceapă mai bine motivele și sentimentele.

Exemple de abilități de lucru în echipă:

 **Onestitate.** Este vital să fii sincer. Deși nu este transparență, poate fi dificil pentru o echipă să-și dezvolte încrederea și astfel să lucreze împreună cu eficiența.

 **Colaborare.** Munca în echipă trăiește astfel încât o comunitate de oameni cu o gamă variată de abilități și puncte forte să poată lucra împreună pentru a construi ceva mai mult pe care nu l-ar produce singur. Este important să colaborați cu ceilalți colegi și să faceți schimb de experiențe, să vă dezvoltați reciproc munca și să vă sprijiniți reciproc pentru a crea o echipă puternică.

Lucru în echipă:



Promovează
creativitatea și
învățarea

Face munca mai ușoară

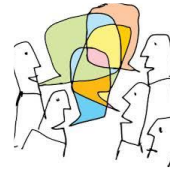


Generează idei

Diversitate



Îmbunătățește
rezistența individuală
existentă



Aduce perspective
noi

Rezultate mai bune



Îmbunătățește
productivitatea

Împărțirea
volumului de
muncă



Mai puțin risc

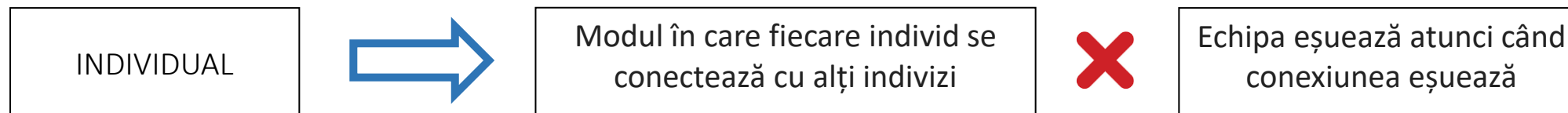
Îmbunătățește
etica muncii și
spiritul de echipă



CODING-
<pre>
</pre>
> valuable outside tool
for employment

Care sunt provocările muncii în echipă?

- Munca în echipă este grea. Probleme precum încrederea, proximitatea, cele mai bune condiții, cunoașterea și scopul în grupuri încep să apară la un moment dat.
- Totul începe cu recunoașterea importanței individului și a modului în care se simt conectat la locul de muncă. Echipa eșuează atunci când conexiunea eșuează.





Exemple de posibile provocări în timp ce lucrați în echipă:

Clădind încrederea

Proximitate

Condiții optime

Conștientizarea de sine a membrilor echipei

Lipsa unei comunicări eficiente

Conflict de personalitate

Lipsa scopului










Roles in a team

- **Belbin roles.** The team roles were designed to outline and predict potential success of management groups, recognising that the strongest groups have a diversity of characters and temperament varieties.

Action-oriented Role	People-oriented Role	Thought-oriented Role
Shaper	Coordinator	Monitor-Evaluator
Implementer	Team Worker	Specialist
Finisher	Resource Investigator	Plants



> valuable outside tool
for employment

	Team role	Strengths	Allowable weaknesses
Action oriented roles	 Shaper	<ul style="list-style-type: none"> • Challenging, dynamic, thrives on pressure • The drive and courage to overcome obstacles 	<ul style="list-style-type: none"> • Prone to provocation • Offends people's feelings
	 Implementer (company worker)	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplined, reliable, conservative and efficient • Turns ideas into practical actions 	<ul style="list-style-type: none"> • Somewhat inflexible • Slow to respond to new possibilities
	 Completer finisher	<ul style="list-style-type: none"> • Painstaking, conscientious, anxious • Searches out errors and omissions • Delivers on time 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclined to worry unduly • Reluctant to delegate
People oriented roles	 Co-ordinator (Chairman)	<ul style="list-style-type: none"> • Mature, confident, a good chairperson • Clarifies goals, promotes decision-making, delegates well 	<ul style="list-style-type: none"> • Can often be seen as manipulative • Off loads personal work
	 Teamworker	<ul style="list-style-type: none"> • Co-operative, mild, perceptive and diplomatic • Listens, builds, averts friction 	<ul style="list-style-type: none"> • Indecisive in crunch situations
	 Resource investigator	<ul style="list-style-type: none"> • Extrovert, enthusiastic, communicative • Explores opportunities • Develops contacts 	<ul style="list-style-type: none"> • Over-optimistic • Loses interest once initial enthusiasm has passed
Cerebral roles	 Plant	<ul style="list-style-type: none"> • Creative, imaginative, unorthodox • Solves difficult problems 	<ul style="list-style-type: none"> • Ignores incidentals • Too pre-occupied to communicate effectively
	 Monitor evaluator	<ul style="list-style-type: none"> • Sober, strategic and discerning • Sees all options • Judges accurately 	<ul style="list-style-type: none"> • Lacks drive and ability to inspire others
	 Specialist	<ul style="list-style-type: none"> • Single-minded, self-starting, dedicated • Provides knowledge and skills in rare supply 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributes only on a narrow front • Dwells on technicalities



Sfaturi care ar putea fi utile pentru a facilita o mai bună soluție creativă a problemelor în echipă:

Detectați problemele implicate:

- Fii clar care este problema;
- Rețineți că există diferite puncte de vedere asupra problemelor.

Luați în considerare nevoile tuturor:

- Interesele sunt așteptările pe care vrem să le îndeplinim în fiecare soluție specială. Ne neglijăm uneori propriile interese atunci când suntem dedicați unui singur răspuns;
- Abordarea optimă este una care să răspundă nevoilor ambelor;
- Acesta este momentul pentru a asculta pe deplin.

Enumerați abordări fezabile (posibilități):

- Brainstorming.

Analizați posibilitățile:

- Care sunt avantajele și dezavantajele fiecărei opțiuni?



Sfaturi care ar putea fi utile pentru a facilita o mai bună soluție creativă a problemelor în echipă:

Alegeți o posibilitate sau posibilități:

- Care este cea mai bună opțiune, punând totul împreună?

Înregistrați acordurile în litigiu:

- Scrierea tuturor se va asigura că toată lumea se gândește la implicații.

Consens, control și evaluare:

- Lucrurile se pot schimba. Este mai bine să prezici toate circumstanțele viitoare și să le discuți cu echipa;
- Uneori, merită să stabiliți un termen pentru soluția convenită „Să încercăm așa pentru următoarele 2 luni și să vedem dacă funcționează!”.



Sfaturi care ar putea fi utile pentru a facilita o mai bună soluție creativă a problemelor în echipă:

Conform acestor metode, membrii echipei vor fi capabili să lucreze împreună cu mai mult succes, cu mai puține confruntări și o șansă mai mare de a ajunge la soluția dinamică ideală viabilă la îndemână. Majoritatea acestor strategii vor deveni și mai eficiente cu repetarea și coerența.

Surse:

Videoclipuri în engleză:

- <https://www.youtube.com/watch?v=1ACIsZy2Zjo>
- <https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNqSA>
- <https://www.youtube.com/watch?v=qh4ms4xgHko>

Videoclipuri în portugheză:

- <https://www.youtube.com/watch?v=gJDXqIObj-A>
- <https://www.youtube.com/watch?v=cnHIYmvS4BQ>
- <https://www.youtube.com/watch?v=bokv6XlAdgYb>

Videoclipuri în spaniolă/neutre:

- <https://www.youtube.com/watch?v=EnQhERZwF5k>
- Liderazgo y trabajo en equipo
<https://www.youtube.com/watch?v=XLJOFj-CkZk>
- Conflicto, Negociacion y Trabajo en equipo
<https://www.youtube.com/watch?v=x8-fhXlI8Z0>
- Roles de Belbin Trabajo en equipo: roles de BELBIN
<https://www.youtube.com/watch?v=XeCtsvlg5Eo>
- ¿Qué características debe tener un buen equipo de trabajo?
https://www.youtube.com/watch?v=ERj_PO3nZfk
- Diferencia grupo y equipo
<https://www.youtube.com/watch?v=ajplLcwPE5U>



Activități Randul tau!

Activitatea 1.

Scopul acestei activități este de a îmbogăți participanții înțelegând sensul de a face parte dintr-o echipă și de ce este important să fii un bun jucător în echipă pentru succesul în carieră.

Timp: 15/20 minute

Materiale: Activitatea nr. 1 tipărită pentru fiecare participant



Activități Randul tau!

Activitatea 2.

Un inventar al abilităților Materiale: pixuri și fișe de lucru cu activitatea nr. 2

O parte din a fi un bun membru al echipei este să înveți cum să-ți înțelegi punctele forte personale (ceea ce ai de oferit) și unde s-ar putea să ai nevoie de ajutor de la alții.

Enumerate pe această fișă sunt 10 dintre caracteristicile care fac un membru al echipei productive.

Evaluează-ți nivelul de încredere în fiecare abilitate.



Activități Randul tau!

Activitatea 3.

Scenariu

Scopul acestei activități este, printr-o gândire critică și prin ceea ce participanții au învățat de-a lungul modulului, să aplice conceptul de lucru în echipă și semnificația de a face parte dintr-o echipă prin discutarea cu ceilalți participanți. Shawn lucrează într-o bibliotecă. Ea și alți trei colegi de muncă au primit sarcina de a lucra împreună la un proiect. Shawn predă produsul finalizat, dar a completat-o fără contribuția sau ajutorul celorlalți. Shawn a spus că este greu să găsești timp pentru a te întâlni. Le-a trimis text celorlalți (întrebându-se despre lucrul împreună), dar nu a primit răspunsuri. Supraveghetorul ei, Nathaniel, știe că este o tânără bibliotecară promițătoare care vrea să avanseze într-o poziție de conducere. Nathaniel crede, de asemenea, că Shawn are potențialul de a fi un bun lider, dar se simte nerăbdătoare atunci când vine vorba de a lucra cu alții.

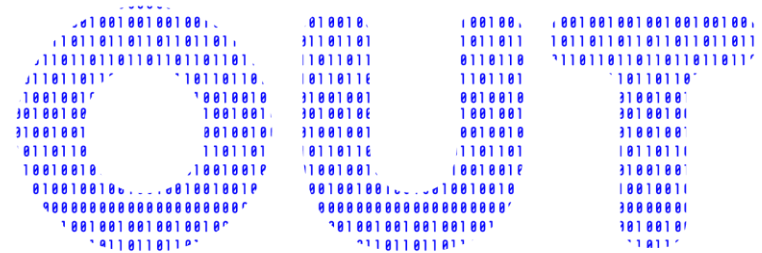


Activități Randul tau!

Întrebări:

- Ce a făcut Shawn bine?
- Ce ar fi putut face ea diferit?
- Cum s-ar putea descurca în viitor?
- Cum ar trebui să trateze Nathaniel această situație?
- Luați în considerare faptul că probabil vrea să-l ajute pe Shawn să se îmbunătățească și să nu o pedepsească neapărat.

C O D I N G -



> valuable outside tool
for employment

Capitolul 2 – Programarea muncii

Subcapitolul 2.1. – Lucru în echipă