

FORMOWANIE (FORMING)

ZACHOWANIE:

- Cele, nie są znane
- Zaangażowanie ludzi jest zróżnicowane
- Zespół jest ostrożny, nie wykazuje inicjatywy, aby uniknąć odpowiedzialności
- Istnieją problemy z komunikacją oraz wyraźna dominacja niektórych członków zespołu
- Wszyscy są bezpośrednio zależni od lidera

ZADANIA DLA LIDERA:

- Zbuduj wspólny cel i jasno określ oczekiwania klientów, bądź innych zleceniodawców odnośnie realizowanego przedsięwzięcia
- Staraj się zrozumieć oczekiwania ludzi oraz ich zainteresowania
- Wprowadź system nagradzania za pracę
- Zbuduj profil zespołu, oceń, kto może zająć się poszczególnymi zadaniami
- Pamiętaj, że lider określa kierunek oraz kieruje procesem

SZTURM (STORMING)

ZACHOWANIE:

- Mnóstwo nieporozumień wynikających z przyjętych ról oraz postawionych celów
- Wybuchają spory związane z nowym podejściem, kierunkiem rozwoju czy też kontroli
- Członkowie zespołu reagują odwrotnie w stosunku do oczekiwań lidera
- Zespół nie jest pewny, jak radzić sobie ze swoimi problemami
- Zespół zмага się z problemami z komunikacją
- Każdy z członków przejawia niezależną postawę

ZADANIA DLA LIDERA:

- Zaproś wszystkich do dyskusji n.t. aktualnych zagadnień, problemów itp.
- Bierz pod uwagę wszystkie pomysły i opinie. Traktuj je poważnie
- Staraj się wspólnie z zespołem wypracować podejście do osiągnięcia zakładanych celów
- Upewnij się, że wszystkie niezbędne zasoby masz pod ręką. Jeżeli trzeba, dokonaj odpowiednich korekt
- Zdefiniuj normy pracy
- Wspieraj zespół jeżeli będą pojawiały się jakieś trudności i niedogodnienia

NORMOWANIE (NORMING)

ZACHOWANIE:

- Zespół zyskuje pewność siebie
- Jest w stanie odpowiedzieć na podstawowe pytania: „co?”, „jak?”, „kto?” oraz „kiedy?”
- Zespół samodzielnie ustala cele, podejścia do rozwiązywania zagadnień, komunikacji oraz zarządzania
- Zespół nawiązuje współpracę z klientem, bądź innymi zleceniodawcami
- Członkowie stają się bardziej samodzielni

ZADANIA DLA LIDERA:

- Zbuduj proces dzielenia się informacjami, opiniami oraz podziału zasobów
- Utrzymuj otwartą komunikację
- Zorganizuj proces ciągłego zbierania opinii od klientów/zleceniodawców
- Pracuj na rzecz porozumienia się w istotnych kwestiach. Negocjuj, jeżeli brakować będzie wspólnego zdania
- Deleguj zadania, daj możliwość innym kierować ich wykonanie

EFEKTYWNA PRACA (PERFORMING)

ZACHOWANIE:

- Członkowie przejawiają pełne zaangażowanie w pracę na zadaniach oraz biorą za nie odpowiedzialność
- Zespół osiąga wysoką efektywność oraz satysfakcjonujące wyniki
- Zespół podejmuje inicjatywę ciągłej oceny wpływu czynników zewnętrznych na ich pracę
- Każdy pracuje efektywnie aby przynieść jak najwięcej korzyści swojemu zespołowi

ZADANIA DLA LIDERA:

- Ciągłe szukaj możliwości aby usprawnić wykonywanie zadań oraz budować relacje wewnątrzzespołowe
- Oceniaj wyniki na podstawie celów oraz czynników zewnętrznych
- Świętuj sukces – nagradzaj zespół jako całość oraz szczególnie wyróżniające się osoby
- Staraj się nieustannie wprowadzać nowe, lepsze metody i podejścia