Analiza pracy zespołowej

Perspektywy / cele

A. Wydaje się, że członkowie zespołu są zirytowani. Nie ma zgodności odnośnie sensu, celów oraz indywidualnych zakresów odpowiedzialności w grupie. Członkowie zespołu czują sprzeczność pomiędzy oczekiwaniami, a obecną sytuacją, czyli rzeczywistym stanem rzeczy.

B. Ze względu na to, że jeszcze nie wszyscy członkowie zespołu mogli wypowiedzieć swoje zdanie, nie ma pewności, czy wszyscy członkowie zespołu zmierzają w tym samym kierunku. Członkowie zespołu zastanawiają się nad takimi rzeczami jak: „ Czy pasuję do zespołu?“ / „Jak mogę zintegrować się z grupą?” / „Jak będziemy współpracować?” Cała energia koncentruje się na wyznaczaniu celów, ustaleniu ról i zadań.

C. Istnieje wspólnota celów. Zadania zespołu i indywidualne role wyjaśniają się, zespół zaczyna opracowywać metody realizacji celów.

D. Każdy członek zespołu zna cel zespołu i potrafi go opisać. Znane są cele i indywidualne role. Są one bezpośrednio związane z nadrzędnymi celami. Istnieje poczucie wspólnoty, znane są strategie realizacji celów.

Empowerment / dodawanie odwagi

A. Członkowie zespołu optymistycznie oceniają umiejętności zespołu przy rozwiązywaniu problemów i realizacji celów. Wspólnie ze wzrastającymi umiejętnościami rośnie zaufanie. Członkowie zespołu uczą się współpracy oraz wzajemnej pomocy.

B. Wiara członków zespołu w powodzenie realizacji wspólnej wizji jest niska. Członkowie zespołu są sfrustrowani z powodu stylu kierowania, wzajemnych stosunków międzyludzkich oraz z powodu określonych metod postępowania. Panuje bardziej atmosfera konkurencji niż wspólnoty zespołu.

C. Członkowie zespołu są pełni nadziei odnośnie przyszłości zespołu. Nie posiadają jeszcze jednak odpowiedniej wiedzy i odpowiednich umiejętności. Nie ustalono jeszcze zasad kontaktów międzyludzkich oraz wszystkich form postępowania.

D. Członkowie zespołu posiadają silne poczucie wspólnoty. Wykorzystają wszelkie, konieczne umiejętności i możliwe środki pomocnicze. Sami regulują swoje stosunki międzyludzkie, formy i wzorce zachowania. Uzgodnione techniki pracy wspierają realizację celu zespołu. Chętnie pomagają sobie ze wzajemnością, posiadają wysoką motywację.

Reakcja zwrotna i interakcyjna komunikacja

A. Stopień wzajemnego wspierania i dodawania odwagi przez członków zespołu wzrasta. Unika się wyrażania negatywnej krytyki. Członkowie zespołu coraz uważniej słuchają zdania innych.

B. Członkowie zespołu otwarcie i bez obaw wypowiadają swoje zdanie. Słuchają uważnie, ze zrozumieniem i pełną akceptacją. Szanuje się różne zdania i punkty widzenia.

C. Członkowie zespołu często przeszkadzają sobie, zamykają w się w sobie i reagują negatywnie na formalnego lidera zespołu lub na innych członków zespołu. Komunikacja w zespole jest ostrożna lub impulsywna i zdawkowa, odzwierciedla konflikt i frustrację w zespole. Zespół nie jest zainteresowany słuchaniem lub zrozumieniem stanowiska innych.

D. Członkowie zespołu odnoszą się do siebie grzecznie, ale z dystansem. Ta sytuacja wskazuje na to, że członkowie zespołu nie znają się jeszcze wystarczająco. Oczekują od lidera inicjatywy w prowadzeniu rozmowy. Często powstrzymują się z wyrażaniem swoich uczuć i zdań.

Flexibility / elastyczność

A. Zespół potrzebuje formalnego lidera lub formalnych reguł. Członkowie zespołu są powściągliwi, wypowiedzi są często sztywne i ogólnikowe.

B. Frustracja i napięcia w zespole ograniczają swobodę członków zespołu. Niezadowolenie wyraża się często poprzez pokazanie ekstremalnych wzorców zachowania: agresja / powściągliwość.

C. Członkowie zespołu coraz częściej ponoszą wspólną odpowiedzialność za wyniki pracy zespołu. Korzystają z mocnych stron poszczególnych osób, zwracają uwagę na dobry klimat w zespole i na koleżeńską współpracę.

D. Członkowie zespołu dzielą między sobą odpowiedzialność za kierowanie zespołem. W elastyczny sposób przyjmują różne role przy realizacji zadań, takim działaniem zabezpieczają funkcjonowanie zespołu. Członkowie zespołu otwarcie mówią o swoich uczuciach, wyrażają swoje zdanie i potrafią dostosować się do różnych wymogów.

Optymalna wydajność

A. Zespół posiada średnią lub wysoką wydajność. Członkowie zespołu mają szczere chęci do rozwiązywania problemów lub składania propozycji.

B. Zespół załatwia wszystkie zadania szybko i efektywnie. Członkowie zespołu kompetentnie rozwiązują problemy i podejmują odpowiednie decyzje, szanują różne zdania i stanowiska innych osób.

C. Zespół posiada niską kompetencję przy rozwiązywaniu zadań. Zdolność rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji nie jest rozwinięta, czyli jest niezadowalająca.

D. Zespół wykazuje pewne kompetencje przy rozwiązywaniu zadań. Członkowie zespołu mają jednak pewne trudności przy rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji.

Respekt i szacunek

A. Zespół oczekuje od formalnego lidera jawnego wyrażania uznania i szacunku. Członkowie zespołu bardziej cenią sobie uznanie za swoją pracę od lidera niż od innych członków zespołu.

B. Panuje silne uczucie wzajemnego szacunku i uznania pomiędzy członkami zespołu. Coraz częściej zarówno lider zespołu jak i poszczególni członkowie wyrażają swoje uznanie za konkretne wyniki pracy całego zespołu i jego członków.

C. Członkowie zespołu bardzo oszczędnie okazują sobie wzajemny szacunek i uznanie. Istnieje raczej tendencja do krytykowania i do podkreślania słabych stron innych kolegów.

D. Członkowie zespołu coraz częściej okazują wzajemny szacunek i wzajemne uznanie. Wskazuje to na wzrost harmonii i zaufania w zespole. Poczucie wspólnoty w zespole jest jeszcze nieustabilizowane i kruche.

Morale (w kontekście poczucia wspólnoty)

A. Członkowie zespołu są dumni i zadowoleni ze swojego zespołu. Posiadają dużą wiarę w siebie, są zadowoleni ze swoich wyników pracy.

B. Członkowie zespołu zauważają proces rozwoju zespołu i chęć do współpracy. Pozytywne uczucia zastępują negatywne uczucia.

C. Członkowie zespołu są pełni nadziei i mają pozytywne oczekiwania. Teraz rozumieją swoje zadania i wiedzą, jak efektywna współpraca powinna wyglądać.

D. W zespole panuje poczucie frustracji, pesymizmu i niezadowolenia. W zespole powstały podzespoły, niektórzy członkowie zespołu konkurują między sobą, inni znowu zupełnie wyłączyli się z procesu grupowego.