

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2024.2.13>
CZU: 37.01:316.77:373.2

LEGILE DEZVOLTĂRII COMPETENȚELOR DE LUCRU ÎN ECHIPĂ ALE CADRELOR DIDACTICE ÎN INSTITUȚIA DE EDUCAȚIE TIMPURIE

Adela-Alina IVAN,

doctorandă, Școala Doctorală Științe ale Educației,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, RM

ORCID ID: 0000-0003-3633-1955

Rezumat: În acest articol, sunt analizate legile dezvoltării competențelor de lucru în echipă și instrumentele necesare pentru a construi și a menține o echipă de succes. Un beneficiu al acestor legi este că sunt fiabile și pot fi aplicate cu succes, indiferent de identitatea indivizilor, nivelul lor de pregătire sau de circumstanțele în care se află.

Cuvinte-cheie: echipă, legi, competență, educație timpurie, comunicare, lider, membrii echipei.

THE LAWS OF DEVELOPING TEAMWORK SKILLS OF TEACHING STAFF IN EARLY EDUCATION INSTITUTION

Summary: In this article, the laws of developing teamwork skills are analyzed and the tools needed to build and maintain a successful team. A positive aspect of these laws is that you can rely on them and they can be applied successfully, regardless of your identity, your level of training or your circumstances.

Keywords: team, laws, competence, early education, communication, leader, team members.

Termenul „legi” poate fi interpretat în diverse moduri, în contextul competențelor de lucru în echipă și poate fi perceput ca fiind un set de principii sau reguli fundamentale care conduc la o colaborare eficientă și armonioasă între membrii echipei.

În opinia lui Belbin (1981) echipa este „un grup de oameni cu aptitudini și sarcini diferite, care lucrează împreună pentru un scop sau un proiect comun, ale căror funcțiuni se împletesc armonios și care se susțin reciproc”. John Maxwell afirmă că „munca în echipă este abilitatea de a lucra împreună pentru atingerea unui țel comun, acel ceva care permite oamenilor obișnuiți să realizeze lucruri neobișnuite”[3].

În continuare vom descrie legile ce stau la baza lucrului în echipă identificate de John C. Maxwell.

Legea comunicării

Comunicarea este omniprezentă, esențială, reprezentând elementul cheie în cadrul unei echipe eficiente. Membrii discută în permanență unul cu altul, se ascultă unul pe altul, sunt deschiși și împărtășesc informații clar și concis. Comunicarea crește angajamentul și legătura dintre angajați, iar acestea la rândul lor alimentează acțiunea. O comunicare bună se face dacă se acționează în patru zone:

1. De la lider la echipă

John W. Gardner a observat: „Dacă ar trebui să numesc un singur instrument universal al conducerii, acesta ar fi comunicarea”. Totul oscilează în jurul conducerii, dar și conducerea oscilează în jurul comunicării. Liderul trebuie să-și impună anumite norme pe care va trebui să le respecte pentru a comunica cu membrii echipei: consecvență, claritate, respect, reprezentând elementele fundamentale în dinamica unei echipe. Cei mai buni lideri ascultă, invită, iar apoi încurajează participarea.

2. De la echipă către lider

Liderii de echipă buni nu doresc niciodată în echipă oameni care comunică scurt de genul „DA”. Membrii echipei trebuie să-și exprime deschis părerea, să fie sinceri cu liderul și să dea dovadă de mult respect. Expunerea deschisă a tuturor problemelor îmbunătățește potențialul echipei.

3. Între membrii echipei

Autorul Charlie Brower a remarcat: „Puțini oameni au succes dacă ceilalți oameni nu doresc ca ei să aibă succes”. Ca o echipă, ca să aibă succes, este necesar ca toți membrii ei să comunice pen-

tru binele tuturor, fapt ce presupune unele calități, acestea fiind:

- *solidaritatea* ce se reflectă în comunicarea orientată spre dăruire, nu spre primire, conducând astfel echipa către un nivel cu totul nou;
- *concentrarea asupra problemelor curente* ce se focalizează pe problemele prezente și este foarte esențială. Membrii echipei, care reauduc în discuție probleme din trecut și care reînnoiesc constant răni vechi, nu pot realiza o colaborare eficientă. Dacă nu muncesc împreună, nu pot supraviețui ca echipă;
- *vulnerabilitatea* ce este esențială în evoluția echipelor, numai atunci când membrii nu adoptă o atitudine arogantă unul față de celălalt.

4. Între echipă și public

Comunicarea în interiorul echipei reprezintă aspectul esențial pentru majoritatea echipelor. Atunci când membrii echipei interacționează cu persoane din afara grupului, este important să-și amintească cei trei **R**, pentru a gestiona situația cu succes, și anume:

- *Receptivitate* - se manifestă prin capacitatea de a primi comunicarea din partea celorlalți cu naturalețe;
- *Responsabilitate* - înseamnă a răspunde întotdeauna la timp;
- *Realism* - se reflectă în abilitatea de a fi realist în stabilirea și receptarea așteptărilor.

În contextul comunicării cu persoane care nu fac parte din echipă, coeziunea devine cea mai importantă calitate pe care echipa o poate demonstra. Cu cât membrii echipei sunt mai independenți, cu atât este mai dificil pentru ei.

În *Empowered Teams*, autorii Richard Wellins, William Byham și Jeanne Wilson afirmă: „Comunicarea se referă la stilul și dimensiunea interacțiunilor atât între membrii din interiorul echipei, cât și între acești membri și cei din afara echipei. Se referă în același timp și la modul în care membrii echipei gestionează conflictele, luarea deciziilor și interacțiunile de zi cu zi.”

Deci, comunicarea întărește încrederea și reprezintă elementul fundamental pentru funcționarea optimă a unei echipe de lucru și are rolul de a stabili așteptări clare din partea membrilor echipei, promovând astfel un mediu de lucru pozitiv și facilitând rezolvarea eventualelor conflicte.

Să lucrăm împreună înseamnă să câștigăm împreună. Cu toate acestea, nici o echipă nu poate să

lucreze în armonie fără o comunicare eficientă. Dacă interacțiunea este puternică, atunci echipele de acțiune pot fi puternice. Interacțiunea alimentează acțiunea, aceasta este puterea Legii Comunicării.

Legea încrederii reciproce

Încrederea reciprocă nu se instaurează instantaneu, ci se construiește treptat prin comportamente consecvente, transparență și respect reciproc, constituind partea cea mai importantă pentru crearea unei echipe puternice și coezive și pentru realizarea cu succes a obiectivelor. O echipă de încredere reprezintă pilonul central al oricărei organizații. Atunci când membrii echipei au încredere unii în ceilalți, se observă o îmbunătățire a comunicării și colaborării, iar rezultatele devin mai eficiente și mai durabile.

Patrick Lencioni scrie în cartea sa că „încrederea stă la temelia muncii în echipă”. Încrederea este baza unui triunghi cu cinci secțiuni ce reprezintă munca în echipă; pe ea se clădește totul, iar munca împreună începe numai după ce membrii echipei ajung să aibă încredere unii în ceilalți. Astfel, „echipele reușite sunt acelea în care membrii nu au secrete unul față de celălalt. Ei își recunosc deschis greșelile, slăbiciunile și grijile, fără teamă de represalii” [1].

O echipă de încredere, puternică și coezivă, are capacitatea de a atinge performanțe extraordinare și de a depăși cu succes orice obstacol întâlnit în cale. O echipă de încredere este esențială din mai multe motive:

- *creșterea productivității*: atunci când membrii echipei au încredere reciprocă, munca se desfășoară într-un mod mai eficient, colaborarea devine mai simplă, iar rezultatele sunt obținute mai rapid;
- *îmbunătățirea satisfacției angajaților*: când membrii echipei se încred reciproc, se instaurează un mediu de lucru pozitiv și susținător, contribuind la implicarea și motivația angajaților și conducând astfel la o satisfacție sporită la locul de muncă;
- *dezvoltarea inovației și creativității*: membrii sunt încurajați să împărtășească idei și să experimenteze noi abordări; atmosfera deschisă stimulează inovația și creativitatea, conducând la identificarea de soluții mai bune și la progres.
- *gestionarea eficientă a conflictelor*: o echipă de încredere este mai rezistentă în fața conflictelor și poate gestiona mai bine situațiile tensionate; membrii echipei au încredere că

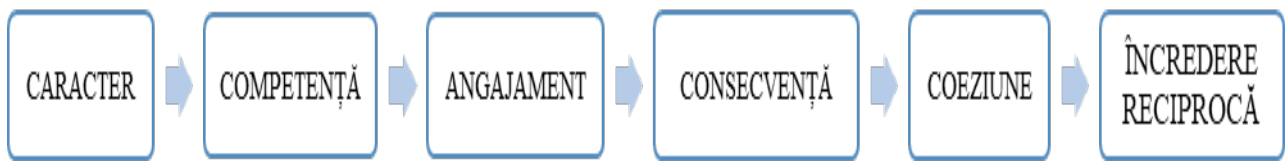


Figura 1. Ancorajul încrederii reciproce a membrilor echipei

pot rezolva orice neînțelegere sau divergență în mod constructiv și colaborativ [4].

Patrick Lencioni spune că membrii unei echipe bazate pe încredere prezintă cinci particularități:

- *acceptă să le fie contestate acțiunile și acceptă ajutorul extern;*
- *cer ajutor când au nevoie;*
- *își acordă unuia altuia prezumția de nevinovăție înainte să tragă o concluzie negativă;*
- *își cer scuze fără ezitare și acceptă scuze la fel;*
- *oferă celorlalți feedback și ajutor chiar dacă riscă.*

Esența încrederii reciproce este posibilitatea și dorința colegilor de a lucra împreună pentru realizarea unor scopuri comune, ce trebuie câștigată [1].

Formula pentru încrederea reciprocă nu este complicată, dar are un impact puternic (Figura 1).

Caracterul constituie punctul de plecare al încrederii reciproce, bazându-se pe aceasta, care constituie fundamentul oricărei interacțiuni dintre oameni. După cum remarca Robert A. Cook, „nu există un substitut pentru caracter; poți cumpăra creiere, însă nu poți cumpăra caractere”.

Competența este ceea ce facem, cum aplicăm abilitățile și atitudinea noastră în rezolvarea situațiilor, dar și capacitatea de a lucra în armonie cu ceilalți membri pentru a atinge rezultate semnificative și de a crea un mediu de lucru pozitiv și eficient. Această înțelegere cuprinzătoare a competenței este fundamentală pentru succesul unei echipe și pentru construirea unui climat de încredere reciprocă.

Angajamentul este o componentă-cheie în construirea și menținerea unui mediu de lucru productiv și armonios. Acesta se referă la nivelul de implicare, dedicare și entuziasm pe care membrii unei echipe îl manifestă față de atingerea obiectivelor comune. Un angajament solid presupune că membrii echipei sunt motivați să contribuie activ, să depună eforturi susținute și să își asume responsabilități pentru succesul colectiv.

Un nivel înalt de angajament în echipă contribuie la creșterea moralului, la îmbunătățirea performanțelor și la consolidarea relațiilor în cadrul grupului

de lucru. Este un factor important în construirea unei echipe puternice și eficiente.

Consecvența este un element cheie în stabilirea unei culturi organizatorice solide și în construirea încrederii reciproce. Membrii echipei care manifestă consecvență au un mod de a acționa și a reacționa care este previzibil și fiabil, aducând o contribuție semnificativă la construirea unei echipe încrezătoare și coezive. Aceasta înseamnă că ceilalți membri ai echipei pot avea încredere că aceștia vor păstra direcția și valorile stabilite, chiar și în fața provocărilor sau schimbărilor.

Coeziunea se referă la gradul de legătură, unitate și solidaritate între membrii acesteia. Coeziunea este liantul care transformă un grup de indivizi într-o echipă eficientă și colaborativă, cu o mai mare înțelegere, încredere și sprijin reciproc, ceea ce contribuie la atingerea obiectivelor comune. Fără coeziune și colaborare echipa nu poate funcționa la potențialul său maxim. O vorbă veche despre echipe spune: „Fie colaborăm cum se cuvine, fie ne dezmembrăm.”

Încrederea reciprocă reprezintă pilonul fundamental al relațiilor interpersonale și al colaborării în cadrul unei echipe. Încrederea în colegii de echipă, indiferent de circumstanțe, creează un mediu în care membrii echipei se pot baza unii pe ceilalți, pot comunica deschis și pot împărtăși responsabilități.

În absența încrederii reciproce, colaborarea devine mai dificilă, iar echipa poate întâmpina obstacole în îndeplinirea obiectivelor. Astfel, încrederea reciprocă consolidează relațiile, stimulează comunicarea și încurajează asumarea riscurilor în beneficiul colectiv.

În context, Stanley C. Gault afirmă că „nu lucrăm unul pentru altul, lucrăm unul cu altul.” Aceasta este esența Legii încrederii reciproce.

Legea flexibilității reprezintă capacitatea membrilor echipei de a se adapta rapid la schimbările din mediul intern și extern, la noi circumstanțe și cerințe, privind abordarea sarcinilor și a problemelor.

Actualmente, flexibilitatea nu mai este doar un avantaj, ci o necesitate. Angajatorii din ziua de azi înțeleg că adaptabilitatea și abilitatea de a răspunde la nevoile în schimbare ale angajaților sunt esențiale

pentru menținerea productivității și sporirea angajamentului. Flexibilitatea la locul de muncă promovează un mediu dinamic și stimulant, sprijină autonomia, eficiența și colaborarea dinamică, elemente ce ajută la construirea unui mediu de lucru în care angajații se simt valorizați și încrezători, bucurându-se de libertatea de a-și organiza timpul și de încrederea pe care le-o acordă angajatorul în raport cu timpul petrecut pe proiectele aflate în responsabilitatea lor [6]. Un om de echipă adaptabil are anumite caracteristici:

- *dorința de a învăța* care este extrem de valoroasă și contribuie la creșterea colectivă și la atingerea obiectivelor comune ;
- *siguranța* ce se referă la capacitatea de a rămâne încrezător și centrat în sine, în fața schimbării și incertitudinii ;
- *creativitatea* ce este esențială pentru rezolvarea problemelor și generarea de idei noi și inovatoare ; creativitatea încurajează adaptabilitatea.
- *disponibilitatea* de a ajuta și a sprijini ceilalți membri ai echipei. Aceia care sunt egocentrice nu vor aduce schimbări benefice echipei, pe când aceia care sunt deschiși să își ofere sprijinul și resursele vor contribui semnificativ la evoluția colectivă, prin încurajarea colaborării și a schimbului de idei și resurse.

Rosabeth Moss Kanter, profesoară la Harvard Business School, nota că „aceia care vor reuși și se vor dezvolta vor fi, de asemenea, maeștrii schimbării, adepții reorientării lor și ai activităților celorlalți pe căi nebătătorite, pentru a ridica nivelul realizărilor profesionale”.

Cercetările confirmă că angajații flexibili sunt mai motivați și simt că pot aduce un aport valoros organizației, contribuind la găsirea soluțiilor creative și eficiente pentru problemele întâlnite, fără a sacrifica aspecte semnificative ale vieții personale. Capacitatea de a se adapta la schimbările cerințelor de muncă și de a gestiona eficient prioritățile personale și profesionale le permite să fie mai productivi și să se angajeze mai profund în sarcinile lor. Promovarea flexibilității în organizații nu doar consolidează angajamentul și motivația angajaților, dar contribuie la formarea unor echipe mai puternice și adaptabile.

Spiritul de echipă și rigiditatea personală nu fac casă bună împreună. Dacă îți dorești să lucrezi bine împreună cu ceilalți și să fii un bun coleg al echipei tale, trebuie să vrei să te adaptezi [4].

Legea colaborării se referă la principiul conform căruia membrii lucrează împreună pentru a atinge un scop comun, beneficiind reciproc de resursele și abilitățile fiecăruia. Spiritul de colaborare este însușirea de bază a membrilor unei echipei. Rezultatul muncii unei echipe, în care există într-adevăr colaborare, este întotdeauna mai bun decât dacă fiecare ar lucra singur.

Pentru a deveni un membru al echipei, care știe să colaboreze, se impune o schimbare în privința concentrării atenției pe patru aspecte:

1. *percepția: privește-i pe ceilalți colegi din echipă ca pe niște colaboratori, nu concurenți.* Această percepție încurajează construirea unei echipe coezive, unde membrii se sprijină reciproc și lucrează împreună pentru a atinge obiectivele comune. Această perspectivă pune accentul pe faptul că echipele se bazează pe colaborare astfel încât succesul colectiv este mai valoros și mai durabil decât succesul individual. Aprecierea și valorificarea abilităților, experiențelor și contribuțiilor fiecărui membru pot conduce la rezultate mai bune și la un mediu de lucru mai armonios. Într-o echipă în care există colaborare, completarea reciprocă este mai importantă decât concurența.
2. *atitudinea: susține-ți colegii din echipă, nu-i suspecta.* Adoptarea unei mentalități în care îți propui să completezi, în loc să concurezi, devine posibilă doar atunci când elimini suspiciunile și te transformi într-un susținător al echipei. Încrederea în oameni stă la baza unei tratări mai pozitive și respectuoase față de ei. Prin acordarea unei atenții mai bune, se deschide posibilitatea de a construi relații de colaborare și de a lucra împreună într-un mod eficient.
3. *concentrarea atenției: concentrează-te pe echipă, nu pe tine însuși.* Autorul Cavett Roberts remarcă: „Adevăratul progres în orice domeniu este o probă de ștafetă, nu un episod izolat”. Atunci când îți îndrepti atenția asupra echipei, și nu doar asupra ta, vei putea preda ștafeta, atunci când este necesar, evitând încercarea de a parcurge cursa de unul singur.
4. *rezultate: obține victorii prin efectul de multiplicare.* Realizezi lucruri remarcabile, doar atunci când lucrezi cu colegii de echipă, iar dacă lucrezi singur, poți să ratezi multe reușite. Deci, colaborarea are un efect multiplicator asupra a ceea ce realizezi, deoarece contribuie la dezvoltarea și valorificarea nu doar a abilităților tale, ci și pe cele

ale fiecărui membru din echipă. De regulă, atunci când colaborezi cu ceilalți, tu câștigi, ei câștigă – toată echipa câștigă [2].

Legea altruismului postulează absența egoismului individual, punând accentul pe cooperare și grijă față de ceilalți membri ai echipei. *Nu există „eu” într-o echipă.*

Altruismul în cadrul unei echipe reprezintă angajamentul și acțiunile membrilor pentru binele colectiv, depășind interesele individuale în favoarea colaborării, suportului reciproc și succesului comun.

Potrivit unui studiu realizat de către Adam Grant, profesor la Universitatea din Pennsylvania, altruismul la muncă poate duce la epuizare și, în mod ironic, îi poate afecta pe aceia pe care încerci să îi ajuți. „Chiar dacă aceia care lucrează mai mult decât li se cere sunt printre cei mai apreciați oameni din companie, ei sunt și cei mai predispuși la epuizare din cauza efortului” [5]. Altruismul înseamnă să te gândești la binele colectiv și să acționezi în consecință, fără a urmări exclusiv interesele personale. Prin promovarea altruismului în cadrul echipei, se construiește un mediu propice pentru inovație, dezvoltare personală și reușită colectivă. Este un aspect crucial în construirea unei echipe puternice și în atingerea succesului pe termen lung [2].

Pentru a contribui la cultivarea unui mediu de lucru bazat pe altruism și cooperare, membrii echipei trebuie să îndeplinească anumite calități:

- *generozitatea* nu doar apropie colegii dintr-o echipă, dar îi face să progreseze. Atunci când membrii unei echipe sunt dispuși să împărtășească cunoștințe, să ofere sprijin și să încurajeze succesul reciproc, se formează o dinamică puternică și productivă. Prin cultivarea generozității în echipă, se întărește coeziunea, se încurajează schimbul constructiv de idei și se creează un mediu propice dezvoltării individuale și colective. *Nu este ușor să fii generos, dar este absolut necesar!*
- *renunțarea la urmărirea intereselor personale* în cadrul echipei este esențială pentru promovarea unui mediu de lucru sănătos și cooperativ. Egoismul manifestat în cadrul echipei, prin urmărirea exclusivă a intereselor personale în detrimentul obiectivelor comune, poate avea consecințe negative asupra colaborării și succesului general al echipei. Promovarea unei atitudini cooperante, în care fiecare membru contribuie la succesul colectiv, este esențială pentru atingerea obiectivelor stabilite în comun. Cultivarea unui spirit

de echipă bazat pe încredere reciprocă și respect pentru contribuțiile fiecărui membru, poate contracara efectele negative ale egoismului în cadrul echipei. Remarcabilul om de știință, Albert Einstein, făcea următoarea observație: „O persoană începe să trăiască cu adevărat atunci când trăiește în afara propriului eu”.

- *fidelitatea* reprezintă un angajament solid și consecvent față de obiectivele comune, membrii echipei și valorile acesteia. Fidelitatea înseamnă să fii loial și dedicat echipei, să te implici cu devotament în atingerea obiectivelor comune și să te abții de la acțiuni care ar putea afecta negativ echipa. Prin cultivarea fidelității, o echipă poate crea un mediu de lucru stabil, bazat pe încredere și colaborare, contribuind astfel la creșterea calității relațiilor între membrii echipei. *Loialitatea* întărește unicitatea, iar unitatea conduce către succesul echipei.
- *interdependență și independență* sunt două concepte opuse atunci când vorbim despre relații și colaborare în cadrul unei echipe sau grup. *Interdependența* necesită o comunicare deschisă, încredere reciprocă și o viziune comună asupra obiectivelor. Prin încurajarea interdependenței, o echipă poate beneficia de sinergii puternice, eficiență sporită și satisfacție crescută în atingerea obiectivelor comune. Aceasta presupune conștientizarea și valorificarea contribuțiilor individuale într-un mod care să aducă beneficii colective. *Independența* este o caracteristică a egoismului, mai ales dacă începe să-i prejudicieze ori să-i stânjenească pe ceilalți. Seneca spunea că „nu poate fi fericit acela care ține cont doar de el, încercând să facă totul doar în folosul său. Trebuie să trăiești pentru ceilalți, dacă vrei să trăiești pentru tine”. Chiar dacă independența poate aduce beneficii, cum ar fi creativitatea individuală și abilitatea de a lua decizii rapid, este important să se găsească un echilibru adecvat între independență și interdependență în funcție de specificul proiectului și dinamica echipei. Uneori, o combinație echilibrată între independență și interdependență poate oferi cel mai bun rezultat, asigurând un echilibru între contribuțiile individuale și colaborarea colectivă. Deci, dacă vrei să contribui la succesul echipei, trebuie să-i pui pe ceilalți pe primul loc, și după aceea pe tine însuși și, după cum susține și scriitorul John Bunyan că „nu ai trăit astăzi pe deplin, dacă n-ai făcut ceva pentru cineva care nu te poate răsplăti.”

Legea tenacității reprezintă un principiu motivațional care subliniază importanța perseverenței în fața dificultăților și este adesea asociată cu reușita în atingerea obiectivelor personale și profesionale. Constantin Brâncuși afirmă: „Să vezi departe e ceva; să ajungi acolo e altceva”.

Tenacitatea este esențială în obținerea succesului. A fi tenace înseamnă:

- *Să dai tot ce ai, dar nu mai mult*, înseamnă să dai 100% din ce ai, nici mai mult, dar, cu siguranță, nici mai puțin, adică a depune eforturi și resurse într-o acțiune sau obiectiv, dar fără a ajunge la epuizare sau la depășirea limitelor proprii. Este o muștrare să îți aduci contribuția maximă, dar să îți păstrezi echilibrul și să ai grijă de resursele tale, sănătatea mentală și fizică în proces.
- *Să lucrezi cu hotărâre și să nu aștepti să hotărască destinul în locul tău* subliniază importanța asumării controlului asupra propriei vieți și a acțiunilor personale. Oamenii perseverenți nu se bazează pe noroc, întâmplare sau soartă. Când membrii dintr-o echipă întâmpină greutăți, ei continuă să muncească. În general, a refuza să renunți în ciuda dificultăților poate fi o atitudine puternică și constructivă care poate conduce la rezultate pozitive și la dezvoltare personală. Este vorba de a privi provocările ca pe oportunități de creștere și de a încerca să-ți depășești limitele în continuare. Aceasta subliniază importanța perseverenței și rezilienței în fața provocărilor. Chiar și Thomas Edison constată că „eu încep de unde și acela din urmă om a renunțat”.
- *Să te oprești când ai terminat, nu când ești obosit* evidențiază focalizarea pe rezultate și obiective clare, și nu pe pura epuizare fizică sau mentală. Este important să ținem cont de calitatea muncii și menținerea energiei pentru a aborda cu succes viitoarele provocări [2]. Robert Strauss afirma că „succesul, pe undeva, e ca lupta cu o gorilă. Nu te oprești când ai obosit, ci când a obosit gorila”. Puterea tenacității: *Nu abandona niciodată!*

Legea relaționării încurajează comunicarea deschisă și transparentă între membrii echipei, implicând împărtășirea informațiilor, ideilor și feedback-ului într-un mod clar și accesibil.

Relațiile reprezintă liantul care ține împreună membrii unei echipei. Pentru ca relațiile să fie solide cu colegii din echipă, vom analiza următoarele cinci caracteristici:

1. *Respectul* constituie o bază solidă pentru construirea unei culturi organizaționale sănătoase

și pentru dezvoltarea unor relații durabile în cadrul echipei. Este un element principal pentru colaborarea eficientă și pentru crearea unui mediu de lucru pozitiv și productiv;

2. *Împărtășirea experiențelor* în cadrul unei echipe aduce multiple beneficii, cum ar fi schimbul de experiență între colegi, învățarea continuă, consolidarea legăturilor între membri, ducând la formarea unei echipe mai puternice și mai conectate;
3. *Încrederea* reprezintă un pilon fundamental în construirea și menținerea relațiilor eficiente, atât în cadrul echipei, cât și în orice altă interacțiune interpersonală. Poetul scoțian George Macdonald spunea: „Să inspire încredere este un compliment mai mare decât să fii iubit”;
4. *Reciprocitatea* se referă la schimbul de resurse și contribuții între membrii echipei într-un mod echitabil și reciproc benefic, jucând astfel un rol important în construirea relațiilor de încredere și colaborare în cadrul echipei;
5. *Bucuria împărtășită* evidențiază importanța și impactul pozitiv al împărtășirii experiențelor fericite sau a reușitelor cu ceilalți. Aceasta contribuie la creșterea sentimentului de conexiune și la întărirea legăturilor în cadrul unei echipe.

Aplicarea acestor caracteristici în relațiile cu colegii de echipă contribuie la consolidarea conexiunilor, îmbunătățirea colaborării și la construirea unui mediu de lucru sănătos și productiv.

Aceste legi oferă o bază solidă prin respectarea și aplicarea lor în mod consecvent, astfel încât echipele pot dezvolta un mediu de lucru sănătos și eficient, contribuind la atingerea cu succes a obiectivelor stabilite. Nici una nu funcționează individual, ci toate legile laolaltă pentru a da un rezultat cu adevărat bun.

În concluzie, o echipă e formată din mai multe voci, care au o singură inimă, fiind alcătuită din diverse persoane, fiecare având propriile lor abilități, perspective și experiențe. Când aceste voci diferite se unesc într-un scop comun și lucrează împreună pentru același obiectiv, ele formează o inimă comună a echipei. Această inimă reprezintă unitatea, colaborarea și angajamentul colectiv al membrilor echipei către succesul comun. Este important ca toți membrii echipei să își aducă contribuția și să se susțină unul pe celălalt, în acest fel asigurându-se că inima echipei bate puternic și că aceasta avansează împreună către realizarea obiectivelor stabilite.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. LENCIONI, P. *Cinci disfuncții ale muncii în echipă. O fabulă despre lideri*. București: Curtea Veche, 2010
2. MAXWELL, J.C. *17 calități esențiale pe care ar trebui să le aibă membrii unei echipe*. București: Litera, 2018
3. MAXWELL, J.C. *Cele 17 legi ale muncii în echipă*. București: Amaltea, 2003
4. <https://liceuldeacasa.ro/echipa-de-incredere-construind-o-baza-solida-pentru-succes>, accesat la data de 24.01.2024.
5. <https://www.descopera.ro/dnews/16153063-egoist-sau-altruist-cum-este-bine-sa-fii-la-locul-de-munca>, accesat la data de 27.01.2024.
6. <https://kpmg.com/ro/en/blogs/home/posts/2023/07/flexibilitatea-este-cuvantul-cheie-pe-piaa-muncii-la-ora-actual.html>, accesat la data de 27.01.2024.