ETAPAS DE UM TIME – Teoria de Bruce Tuckman

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ETAPA** | **CARACTERÍSTICAS** | **PAPEL LÍDER** |
| Image for post | **FORMAÇÃO:** neste estágio as pessoas demonstram entusiasmo em participar, estão motivadas e ansiosas para começar, porém a empolgação é maior que o desempenho pois ainda não há performance. | Aqui o primeiro passo do líder é manter a motivação em alta destacando os benefícios do time.  Deve ainda, definir metas e papeis para orientá-los, ou seja, explicar as expectativas. |
| Image for post | **TEMPESTADE:** Surge a predominância da individualidade como forma de autoproteção o que resulta em pequenos conflitos, discussões e o fortalecimento das diferenças de personalidade.  É natural ao indivíduo o senso de preservação, de destacar seu valor e a necessidade de se sentir importante. | Nesta fase é preciso orientação firme do líder a respeito das expectativas e papeis de cada um.  A principal ferramenta de gestão aqui é a aplicação de feedback. |
| Image for post | **NORMALIZAÇÃO:** nesta fase são criadas, definidas ou oficialmente aceita as normas. Assim, as regras e objetivos passam a ser seguidos como orientação definitiva para o trabalho.  Cria-se consenso e engajamento com as pessoas. | O papel do líder aqui é usar a comunicação como ferramenta para:  - Informar as normas;  - Orientar a aplicação;  - Corrigir as falhas (feedback);  - Elogiar os resultados (motivar). |
| Image for post | **PERFORMANCE:** é o estágio da maturidade emocional quando o time ou equipe alcança seu ponto máximo para a produtividade e performance.  O foco aqui é no desenvolvimento do trabalho que se tornou natural.  Existe maturidade técnica e emocional e os resultados começam a ser colhidos. | O papel do líder nesta fase é de manutenção.  Requer menos esforço e controle.  O mais importante são os feedbacks e reconhecimento, fundamentais nesta etapa. |
| Image for post | **ENCERRAMENTO: alguns trabalhos em equipe possuem** data marcada para acabar.  No prazo, é necessário encerrar os times e equipes.  Isso deve ser feito gradativamente para reduzir a sensação de perda e garantir a continuidade da performance. | Cabe ao líder manter comunicação previa sobre o encerramento do trabalho em equipe.  Recolher informações que possam ser necessárias no futuro.  Garantir autonomia individual, após a dissolução da equipe. |