|  |  |
| --- | --- |
| **ManSRO:** Team leader si Munca in echipa | **Realizat de:**  **Andrei Alexandru, Cretu Liviu, Dobrica Marius, Matyus Alexandru** |
| **Data: 10.12.2020** |

# Laborator 7

Pe baza activitătii desfăşurate in echipa pentru realizarea laboratoarelor si având support teoretic cursul - Team leader si munca in echipa- rezolvaţi urmatoarele cerinţe:

**Rolul avut în echipa:**

* Andrei Alexandru – **Backend Developer**
* Cretu Liviu – **Backend Developer**
* Dobrica Marius – **Team Leader**
* Matyus Alexandru – **Frontend Developer**

Manager **Moraru Sorin** la **Departamentul ATI**

## A. Cerinte pentru team leader

1. Rolul pe care l-ai avut ca team leader.
2. Modalitati folosite pentru crearea unei identitati a echipei.
3. Dificultati intampinate in exercitarea atributiilor de team leader.
4. Care a fost climatul comunicarii in echipa din care ai facut parte? Argumentati.
5. Identicati o situatie în care a aparut nevoia de feedback.

## B. Cerinte pentru membru din echipa

1. Rolul pe care l-a avut team leader-ului în echipa din care ai facut parte.
2. Enuntati 5 calitati ale team leader-ului echipei din care ai facut parte.
3. Care a fost climatul comunicarii in echipa din care ai facut parte? Argumentati.
4. Identicati o situatie în care a aparut nevoia de feedback.
5. 1. Rolul a fost acela de a coordona echipa printr-o comunicare eficienta, incurajarea ideilor, implicarea lor in decizii, stabilirea scopului echipei si dezvoltarea abilitatilor fiecaruia prin incurajrea creativitatii si recompensarea succeselor.

2. O prima modalitate folosita a fost crearea obiectivelor echipei si stabilirea clara a sarcinilor fiecarui membru urmata de premierea eforturilor.

3. O dificultate e timpul limitat pentru realizarea proiectului ceea ce duce la o ezitare a comunicarii (membrii nu se cunosc), ezita sa-si imparta opinii/idei si nevoia rezultatelor cat mai rapide, deci, mai putin timp pentru dezvoltarea abilitatilor fiecaruia.

4. Climatul comunicarii a fost deschis, desi la inceput au existat unele reticiente, pe parcurs membrii au fost incurajati sa comunice si sa-si exprime liber ideile, ceea ce a dus la o buna intelegere. Fiecare membru a venit cu o idee, de exemplu: alegerea limbajului de programare, alegerea platformei pentru dezvoltarea aplicatiei, partea de design – UI/UX

5. O situatie in care a aparut nevoia de feedback a fost in momentul in care am dorit schimbarea stilului grafic planificat initial in cadrul aplicatiei ce avea un template clasic cu unul inovativ, decizie ce poate fii luata obtinand un feedback al echipei.

1. 1. Rolul pe care l-a avut team leader-ul in echipa noastra a fost abordarea generala a activitatii. Mentine echipa motivata si concentrata, are capacitatea de a lua deciziile rapid, participa la discutiile cu clientii.

2. Cinci calitati ale team leader-ului din echipa noastra au fost:

* flexibilitatea si capacitatea de a se adapta tuturor ideilor aparute
* putere de concentrare
* implicarea activa in activitatile echipei
* rabdare
* perseverenta

3. Climatul comunicarii a fost deschis si sincer, chiar si atunci cand au fost exprimate unele critici, scopul a fost de a imbunatatii activitatea. Accentul s-a pus pe gasirea unei solutii. De exemplu, o problema intampinata a fost legata de partea tehnica: membrii echipei aveau abilitati mai bune de dezvoltare backend decat de frontend. Pentru depasirea acestei probleme, s-a hotarat focusarea pe partea deja stiuta.

4. O situatie in care a aparut nevoia de feedback a fost determinarea cunostintelor membrilor. Feedback-ul a ajutat la evitarea unui blocaj datorat lipsei de experienta intr-un anumit domeniu (partea de frontend/design).