



CONSTRUÇÃO DE UMA EQUIPE

A construção de uma equipe é o processo de auxiliar um grupo de pessoas que está empenhado em atingir um objetivo comum a trabalhar bem em conjunto, a produzir resultados consistentemente elevados. Isto é feito através de um processo de ter o grupo identificando respostas a questões que incluem as seguintes:

- 1- Para que estamos aqui?
- 2- Qual o nosso propósito?
- 3- Qual a nossa visão de uma maneira ideal de trabalhar juntos?
- 4- Como fazemos para nos organizar?
- 5- Como nossa equipe tomará decisões?
- 6- Como nós solucionaremos os problemas e diferenças?
- 7- Como nós nos encaixamos na organização?

O processo de construção de equipe envolve mais o desenvolvimento de novos padrões de comportamento de que o aumento de conhecimento teórico. É um processo de mudança e portanto requer um programa sustentado durante um certo período e tempo, ao invés de um treinamento de um dia. Como qualquer mudança, poderá haver uma resistência inicial e desconforto. Nesse grupo, um papel importante é desempenhado pelo coordenador.

Coordenação e liderança

“Bom senso é instinto.

Muito bom senso é genialidade...” (John Billings)

A atividade de coordenação é importante dentro do processo em uma padaria. Contribui, inclusive, para que as decisões sejam mais assertivas, já que, ao dividir tarefas, é possível manter maior controle, pois a supervisão acontecerá simultaneamente em várias áreas. A resposta à pergunta acima é que a maioria das pessoas pode ser bem sucedida como um coordenador. Contudo, assim como para



ser bem-sucedido em qualquer outra coisa, é necessário **conhecimento, treinamento, experiência e esforço**.

O COORDENADOR, A EMPRESA E SEU PAPEL

“Nenhum homem é uma ilha, completo em si mesmo.

Todo homem é um pedaço do continente, uma parte do todo”. (John Donne)

Um coordenador é responsável pelas atividades e desempenho dos outros, e não apenas pelos seus. ***Seu tempo é valioso***. À princípio, sentirá que há poucas horas em um único dia para fazer tudo que é esperado dele.

Contudo, pode haver aquela vontade de levar serviço para casa - principalmente os problemas do dia a dia vividos no trabalho. É preciso aprender a ser um *mediador* entre seus patrões e os colegas de trabalho que estão sob sua coordenação. Cada um desses grupos tem seus próprios objetivos, desejos e necessidades, que necessariamente não são os mesmos. E o coordenador deve fazer com que eles se sintam razoavelmente felizes e satisfeitos, ao mesmo tempo em que também se sente feliz e satisfeito. Parece difícil? Cansativo? **RELAXE!**

É mais fácil do que se pensa e... vale a pena!!

COMO COORDENADOR...

- Chegue na hora; ou melhor, **mais cedo**.
- Vista-se **de acordo com seu cargo**.
- Não gaste tempo, tomando café ou enrolando. **Vá direto ao trabalho**.
- Fofocas, sonhos, queixas e preguiça **não têm vez**.
- Sua conduta, aparência, atitudes e hábitos darão o **exemplo** para aqueles que têm você como referência.



Em resumo, o coordenador deve ser um colaborador que é **modelo** para que os outros se **espelhem** nele.

“Sempre aja certo; isso agradará alguns... e surpreenderá o resto”. (Mark Twain)

CONHEÇA A SI MESMO

Não há ninguém entre nós que seja perfeito em todas as formas e em todas as situações. Contudo, conhecendo seus próprios pontos fortes e pontos a serem modificados, é possível melhorar e aperfeiçoar seu perfil tanto profissionalmente quanto pessoalmente. Uma vez que a pessoa se ***conhece e compreende a si mesma, conhecer e compreender*** os outros ficará mais fácil.

CARACTERÍSTICAS DE UM COORDENADOR EFICAZ

1. Tem objetivos definidos
2. É justo
3. Dá reforço positivo
4. É bem informado
5. Respeita os colegas
6. Interessa-se pelos colegas
7. É honesto
8. Dá o exemplo
9. Tem bom senso
10. É seguro
11. Ensina
12. Apoia as decisões dos colegas
13. É bom ouvinte
14. Delega tarefas
15. Não “banca o sabe-tudo”
16. É disponível
17. Comunica-se bem



18. Responsabiliza-se pelas ações dos funcionários
19. É coerente
20. Está sempre pronto para ajudar
21. Coordena
22. Não guarda rancores
23. Mostra entusiasmo pelo trabalho dos subordinados
24. Dá um *feedback* construtivo
25. Gerência sem exagerar

CARACTERÍSTICAS DO COORDENADOR INEFICAZ

1. Tem mentalidade pouco aberta
2. É falso
3. Não dá bom exemplo
4. Gerencia com exagero
5. Gerencia pouco
6. É insensível às necessidades dos colegas
7. Não respeita os colegas
8. É incoerente
9. Não aceita a responsabilidade das decisões
10. É arrogante
11. Não tem experiência
12. Leva o mérito pelo trabalho dos outros
13. Critica publicamente os colegas
14. Demonstra favoritismo
15. Não reconhece o bom trabalho dos colegas
16. Não Delega
17. Melindra facilmente e guarda rancores
18. Comunica-se mal
19. É demasiadamente crítico
20. É preguiçoso
21. Usa o poder para intimidar os colegas
22. É inseguro



- 23. É desonesto
- 24. Não ensina os colegas
- 25. Não apoia as decisões dos colegas

Comunicação ITPC
(31) 2101-9999
www.institutoitpc.org.br
itpc@institutoitpc.org.br
Agosto 2012