



CONSTRUÇÃO DE TIME

QUAIS SÃO OS MÍNIMOS PARA
FORMAÇÃO DE UMA EQUIPE?

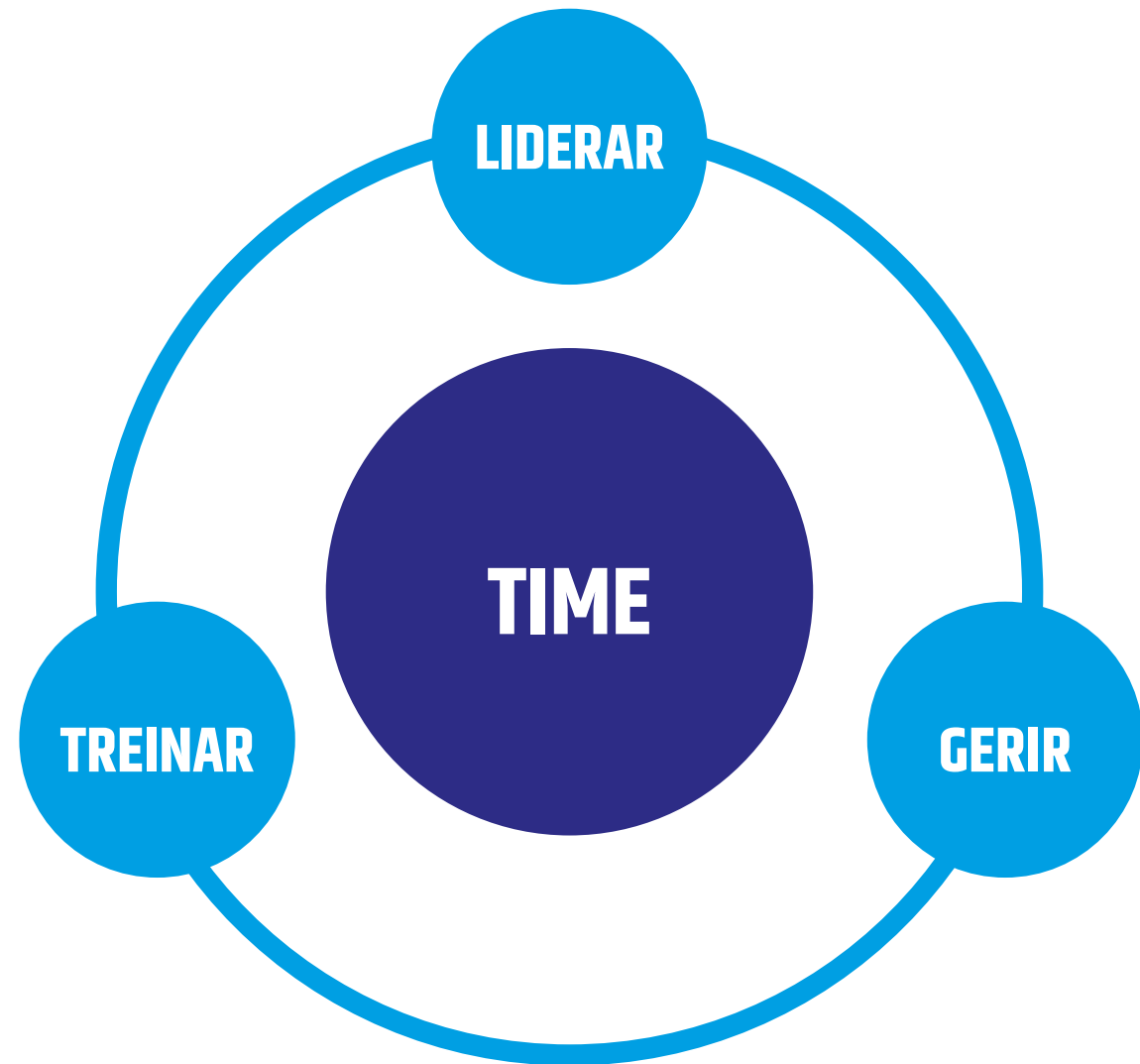
MÍNIMO DO TIME

JORNADA PESSOAL DO LÍDER:

> *Liderar*

JORNADA EXTERNA DO LÍDER
COM A EQUIPE:

> *Treinar e gerir*



MÍNIMO DO TIME

GERIR	<i>Planejamento, descrição de cargos, acompanhamento, avaliação</i>
TREINAR	<i>Treinamento, Transição</i>
LIDERAR	<i>Coaching, Reflexão</i>

São ações alocadas dentro dos objetivos maiores que um time deve ter

GERIR

PLANEJAMENTO

OBJETIVO

Qual é o objetivo do seu projeto?

METAS

Dentro de cada objetivo, quais são as metas do seu projeto?

PLANO OPERACIONAL

Quais são as atividades a serem realizadas para atingir as metas estabelecidas?

CRONOGRAMA

Quando cada uma dessas atividades será realizada? Qual o prazo final de entrega de cada uma delas?

DESCRIÇÃO DE CARGOS

- *Todas as pessoas na equipe precisam saber as atividades que devem realizar. Para isso, precisam de uma descrição de seu papel naquele time. Como eles irão contribuir com o trabalho a ser realizado? Na descrição, deverá conter as atividades pelas quais a pessoa será responsável, as competências esperadas, e demais características da função a ser*
- *KPIs: São os indicadores de performance, que devem estar presentes na descrição do cargo. Eles irão indicar se o membro está atingindo a performance esperada naquela função. Estão ligados às metas definidas que estão relacionadas ao trabalho daquela pessoa.*
- *O líder deve explicar, na primeira reunião com o membro da equipe, qual é sua função no time, claramente, e principalmente sua importância, bem como alinhar as expectativas dele para esta função e*
- *Carga Horária Deve ser definida e alinhada com a pessoa, para que tenha claro quanto tempo será necessário para desempenhar seu trabalho.*

DEVE ACONTECER ANTES DO INÍCIO DAS ATIVIDADES DE UMA PESSOA EM UMA EQUIPE OU A CADA INÍCIO DE UM NOVO CICLO

ACOMPANHAMENTO

- *Fazer reuniões periódicas de acompanhamento de atividades com a equipe*
- *Analisar, na reunião periódica com a equipe, se o que foi planejado para aquele período foi realizado, e se algo ficou atrasado. Para o que ficou atrasado, verificar a necessidade de ações corretivas, e realocar essas atividades no cronograma.*
- *Cumprimento de KPIs: verificar, nas reuniões periódicas, se as KPIs estão sendo atendidas ou não.*
- *Linha do tempo: Na reunião periódica, analisar o cronograma, em que parte do trabalho estão, o que são os próximos passos da equipe.*

AVALIAÇÃO

- *Análise: Considerando as KPIs dos membros, o que foi atingido até então, fazer uma análise do papel daquela pessoa dentro da equipe e qual resultado ela efetivamente proporcionou.*
- *Avaliação da efetividade daquilo que foi realizado: Através das KPIs e das metas do time, ver se o que o membro fez, até então, foi efetivo ou não (mais do que trabalhar muito, o trabalho tem que ter resultados eficientes e frutíferos).*
- *Feedback: Considerando as análises anteriores, realizar feedback com as pessoas sobre seu trabalho, a importância de suas ações, pontos de observação e melhoria. Aproveitar a oportunidade e pedir feedback também sobre seu trabalho e sua posição de liderança.*
- *Melhoria: Com o time, analisar os pontos de melhoria, o que faltam para serem mais efetivos no futuro, estimulando a discussão com todos os pontos de vista.*

DEVE OCORRER NO MEIO E A CADA FECHAMENTO DE UM CICLO DE TRABALHO

TREINAMENTO



INFORMAÇÃO

CAPACITAÇÃO

TREINAMENTO

DESENVOLVIMENTO

EDUCAÇÃO

- *Informação: Passar as informações básicas sobre a empresa. É interessante que acompanhe materiais visuais, que ajudem a fixar as informações e para que a pessoa também possa consultar depois. Nessa etapa do processo a pessoa decora algumas informações, mas ainda não as compreende. A compreensão vem com a prática.*
- *Capacitação: Capacitar é ensinar alguém a fazer algo que ainda não sabe, é ensinar uma habilidade nova. É necessária uma união entre teoria e prática. Cada pessoa aprende de um jeito, e é importante entender como seus membros aprendem melhor. Mas em geral, as pessoas aprendem 10% com teoria, 20% com troca de informações e experiências, e 70% com prática. No entanto, a prática desvinculada da teoria é mecânica e não estimula o desenvolvimento. Assim, o acompanhamento é fundamental nessa parte. Programas de apadrinhamento e troca de aprendizado entre colaboradores são encorajados.*



INFORMAÇÃO

CAPACITAÇÃO

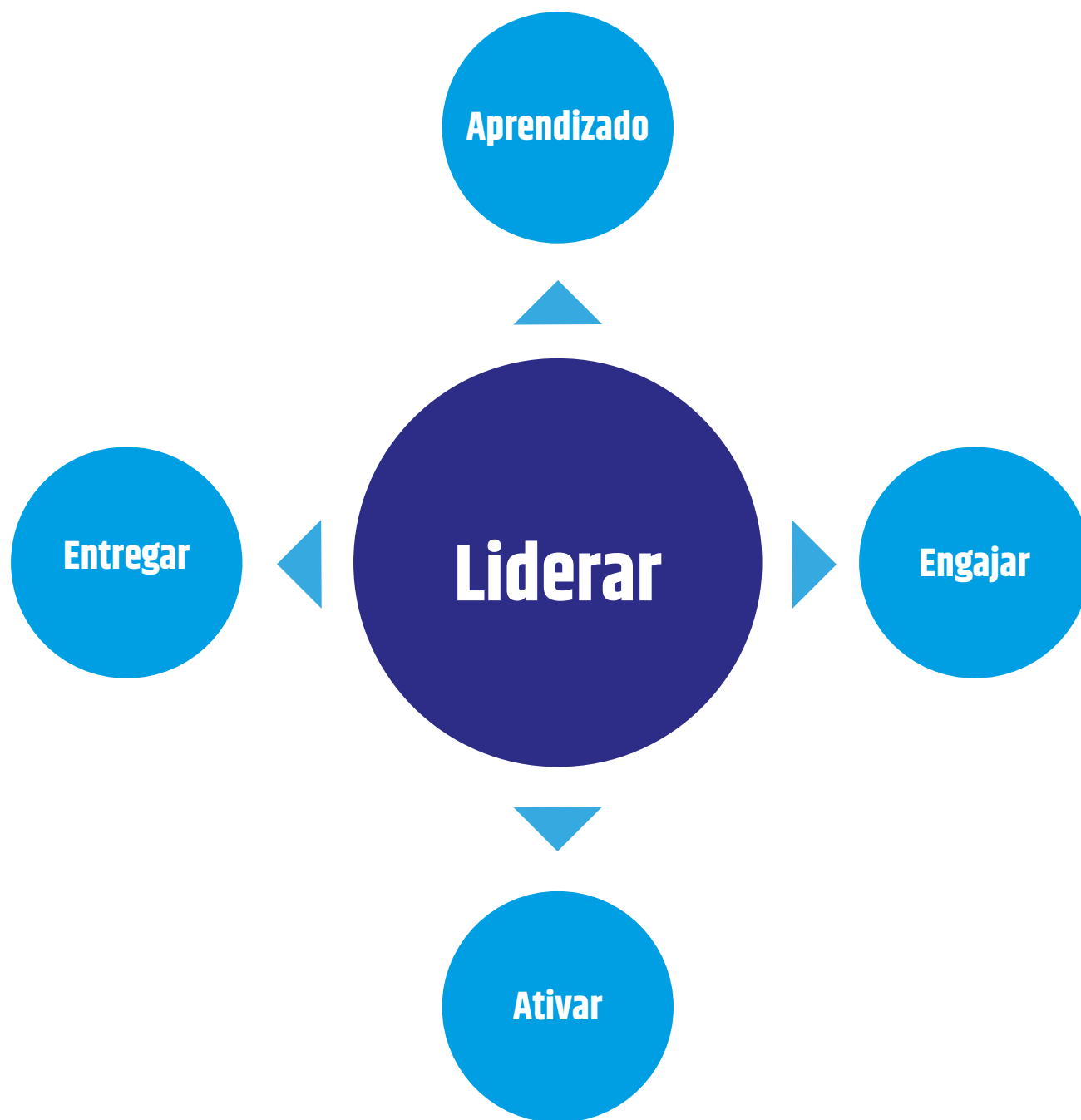
TREINAMENTO

DESENVOLVIMENTO

EDUCAÇÃO

- *Treinamento: depois que a pessoa adquire determinada habilidade ela precisa adquirir domínio sobre ela, e isso se dá com a prática. A pessoa realiza as atividades sozinha, mas o acompanhamento é fundamental para identificar pontos de melhoria e supri-los com mais capacitações, exemplos, encenações, etc. Quanto mais se treina, mais se tem domínio.*
- *Desenvolvimento: acontece com a união de várias “habilidades treinadas”. Esse conjunto de habilidades faz com que a pessoa tenha um domínio maior sobre as atividades, ativa o processo criativo, facilita a tomada de decisões e a resolução de problemas.*
- *Educação: é nessa etapa que se transforma a cultura organizacional de uma entidade, e para garanti-la é fundamental que durante o processo de educação haja vinculação com os valores da organização.*

LIDERAR



- *Líderes aprendem a essência de ser um líder, questionando os conceitos fundamentais para atingir profundidade nos seus conhecimentos.*
- *Eles começam a engajar com eles mesmos, com outros e o mundo ao seu redor para melhorar a sua própria experiência.*
- *Começam ativamente a criar e explorar o seu potencial, e usando sua experiência, e as habilidades que aprenderam*
- *E, finalmente, eles com sucesso realizam e entregam todas as promessas, por terem aprendido a envolver e contribuir ativamente como Líderes fazem.*

LIDERAR

Há três premissas fundamentais que todo líder precisa estar ciente:

EU E EU MESMO

A forma como eu me vejo. É o autoconhecimento sobre os pontos fortes e fracos , sabendo qual é o meu estilo de liderança e como usá-lo.

Estar consciente das minhas ações e características pessoais, me faz utilizar disto para me apoiar no meu papel de LÍDER e ter uma melhor experiência. A maneira que nós (eu e outros) vê o mundo é diferente, está em constante desenvolvimento e é determinado pelas condições de vida, o nosso meio ambiente e nosso próprio caminho de desenvolvimento e é isto que determina os nossos valores, crenças e direciona as nossas ações .



EU E OUTROS

Como eu como líder trabalho com as pessoas. Este conhecimento dá perspectiva de como eu interajo com as pessoas ao meu redor de maneira mais eficaz. Como transmitir as minhas ideias, como gerenciar e desenvolver o meu time para alcançar resultados superiores.

EU E O MUNDO

Como é que eu estou me ajustando ao ambiente em torno de mim, que tipo de impacto que eu trago para a sociedade e como as minhas ações criam mudanças.

EMPRESA

Todas estas premissas estão acontecendo por meio de uma experiência de liderança em uma organização: nós exploramos nós mesmos dentro da organização, entendemos como interagimos com os outros e qual é o nosso papel no mundo em nossa atuação junto com o propósito da organização.



COMO TOMAR CONSCIÊNCIA QUE ESTOU DESENVOLVENDO LIDERANÇA?

BOAS PRÁTICAS:

1. *Feedback sobre processos seletivos para cargos de liderança;*
2. *Coaching: Quem sou eu? Qual é a minha história? O que eu valorizo? Quais são minhas metas pessoais (roda da vida, mandala ikigai)*
3. *Plano de carreira*
4. *Feedback 360°*
5. *Autoavaliação: qual meu impacto? O que ainda quero desenvolver como líder? Como trabalhar feedbacks recebidos pela equipe?*
6. *PDI: Plano de desenvolvimento pessoal*
7. *Momentos de construção de time: fora do trabalho*
8. *Fechamento de ciclos: como foi a experiência? O que eu mudei? O que vou levar para minha vida? Revisão de plano de carreira.*