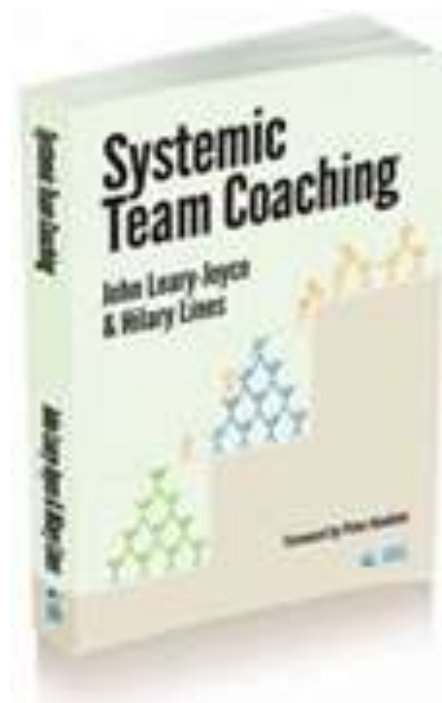


Преимущества «Системного командного коучинга» (Systemic Team Coaching)

Джон Лири-Джойс



Что такое «Системный командный коучинг» (STC)?

1. Зачем нужно стать командным коучем.
2. Разница между командой и рабочей группой.
3. Что мы понимаем под STC + определение.
4. Шесть линз системной перспективы.
5. Система 5 дисциплин Хокинса.



Зачем нужно стать командным коучем?

- Командный коучинг - самый быстроразвивающийся аспект коучинга и развития лидерства.
- Каждый специалист личного коучинга должен быть более системным и уметь работать в команде.
- Сегодня недостаточно быть только индивидуальным коучем. Этого уже мало в быстро меняющемся мире.
- Сегодня много индивидуального коучинга - а нужно обращать внимание на связи между людьми и прилагаемыми общими усилиями для достижения результатов.
- Уже доказано, что командная работа не настолько эффективна и не приносит нужных результатов. Ситуацию необходимо менять, и командные коучи могут стать частью таких изменений.

В чем разница между взаимозависимой командой и рабочей группой?

Определение Международной федерации коучинга (ICF)

Взаимозависимая команда = Группа людей с общей задачей и общими целями, участники которой для достижения указанных целей действуют взаимосвязанно и в едином контексте.

Рабочая группа = Совокупность людей, которые имеют общие интересы, опыт или навыки и могут учиться друг у друга.

Как часто мы такое видим в командах?

$$1+1+1+1+1+1=6$$

$$1+1+1+1+1+1=2$$

$$1+1+1+1+1+1=10$$

В индивидуальном коучинге мы смотрим на «1»

В командном коучинге мы также смотрим на «+»

Работа в настоящей команде спасает жизни

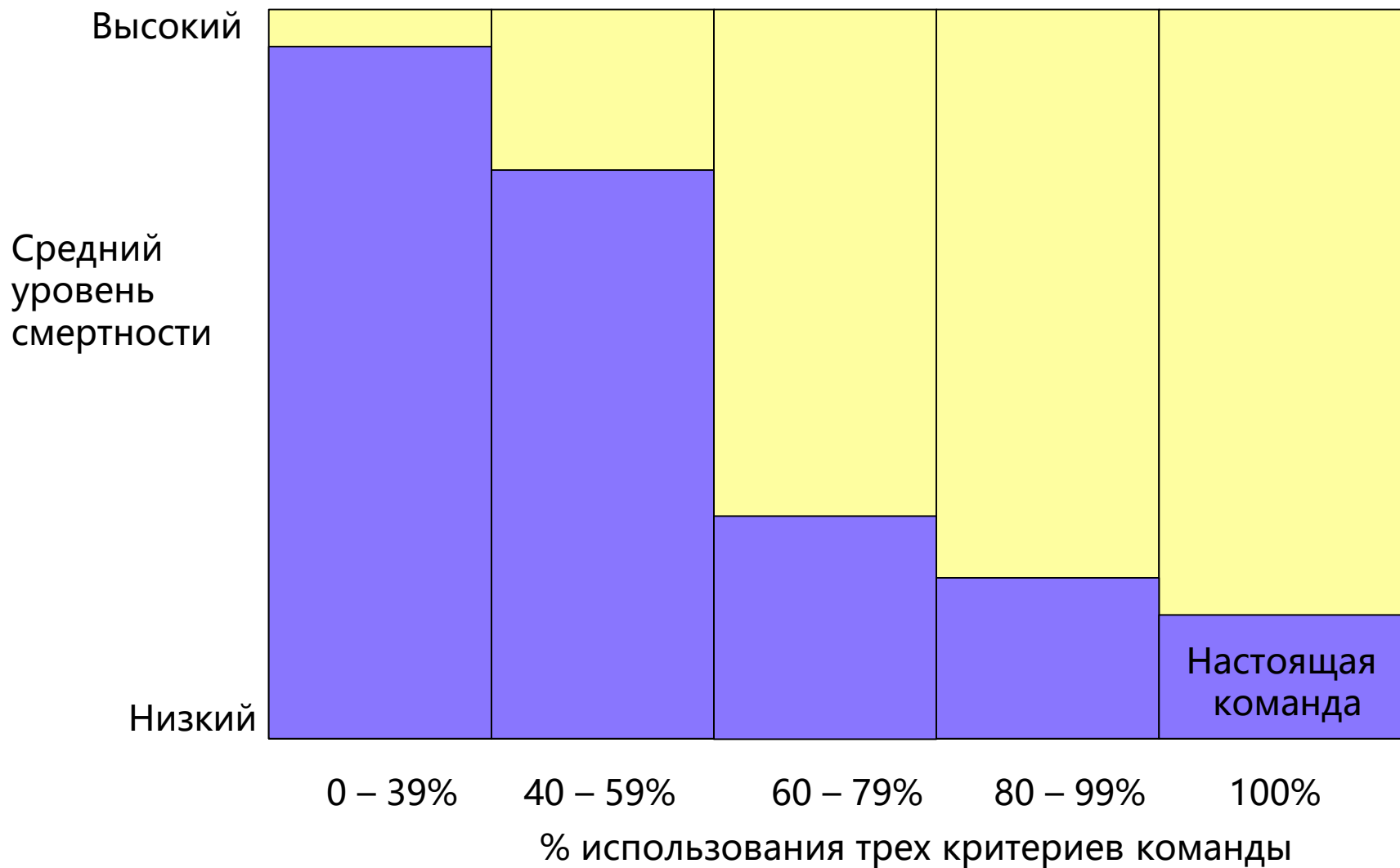
Майкл Вест, Aston Business School

3 критерия команды

1. Четко поставленные общие цели
2. Взаимозависимость
3. Регулярный анализ – «Насколько мы хорошо справляемся как команда?»

Майкл Вест, Aston Business School

Работа в настоящей команде спасает жизни!



Что такое - высокоэффективная команда?

Небольшая группа людей с дополняющими друг друга навыками, выполняющая общую для всех задачу, имеющая общие для всех целевые показатели производительности и единый подход, за который они несут ответственность друг перед другом.

Катценбах и Смит, HBR, март 1993 г.

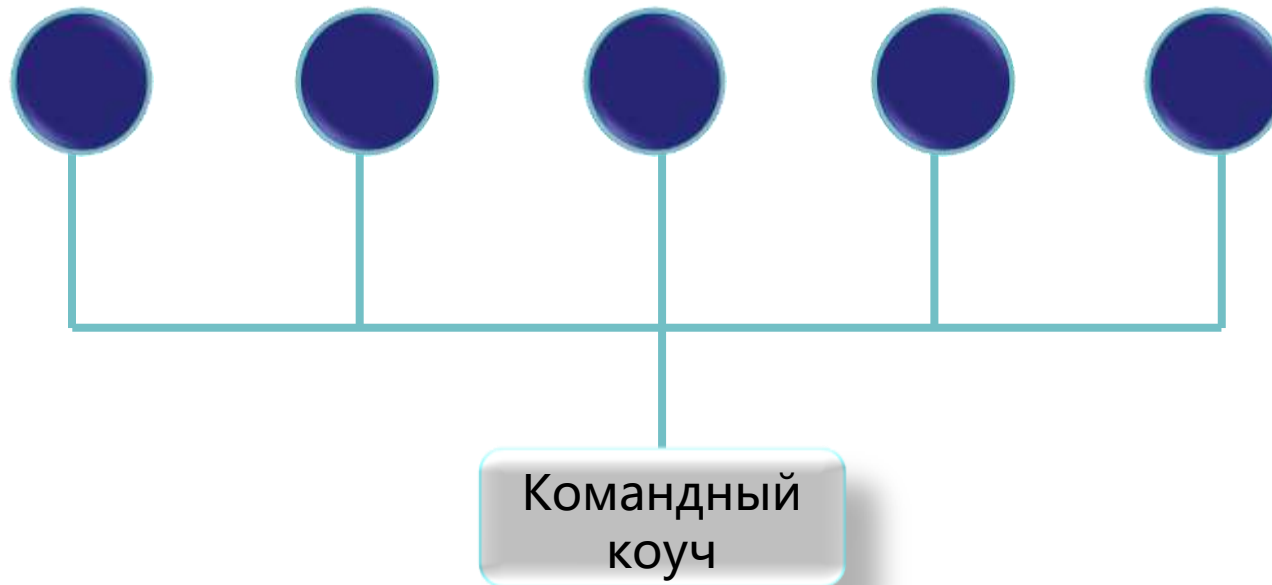
«Высокоэффективная команда должна:

- эффективно встречаться и коммуницировать таким образом, чтобы поднимать **моральный дух команды и выравнивать процесс;**
- взаимодействовать со всеми основными **группами заинтересованных сторон** так, чтобы повышать производительность команды и организации;
- обеспечивать **непрерывное обучение** и развитие всех **членов команды.**”

Хокинс, 2011 г.

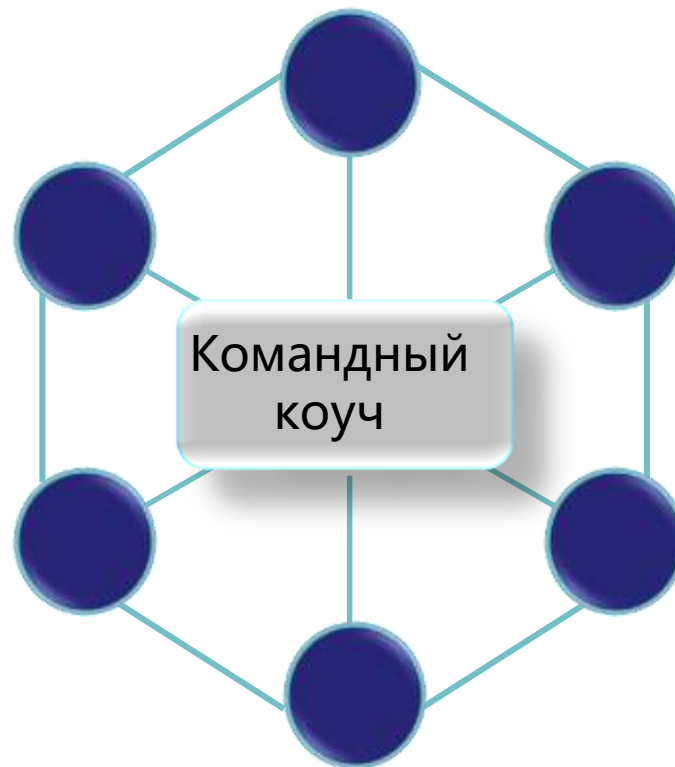
Это.....

индивидуальный коучинг членов команды?



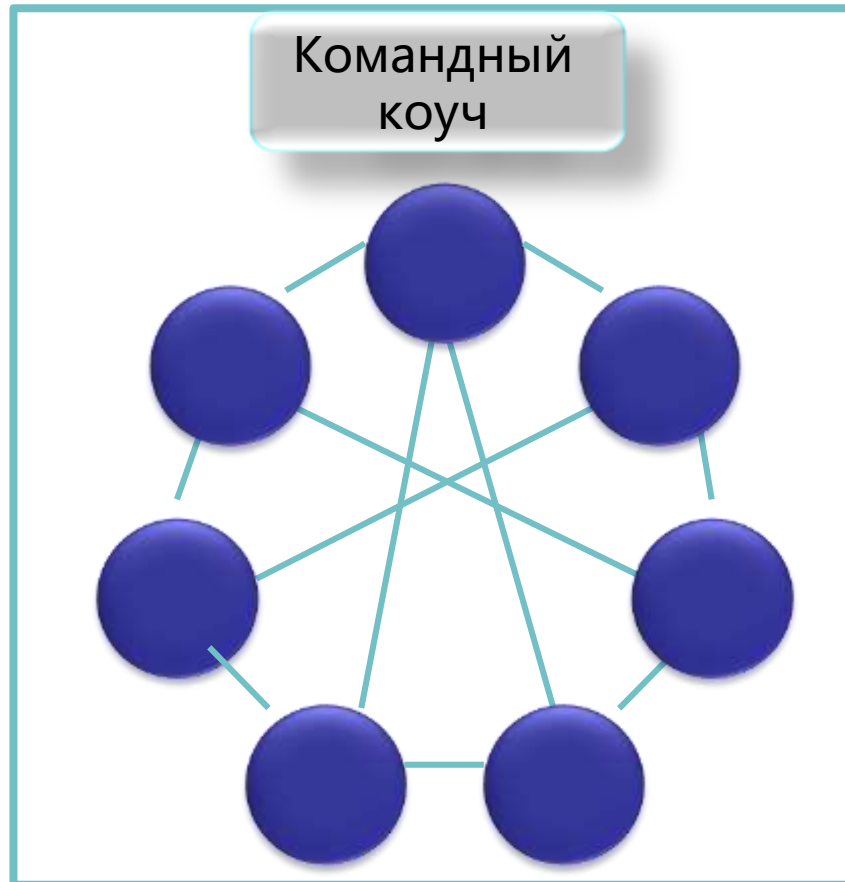
Это.....

групповой коучинг?



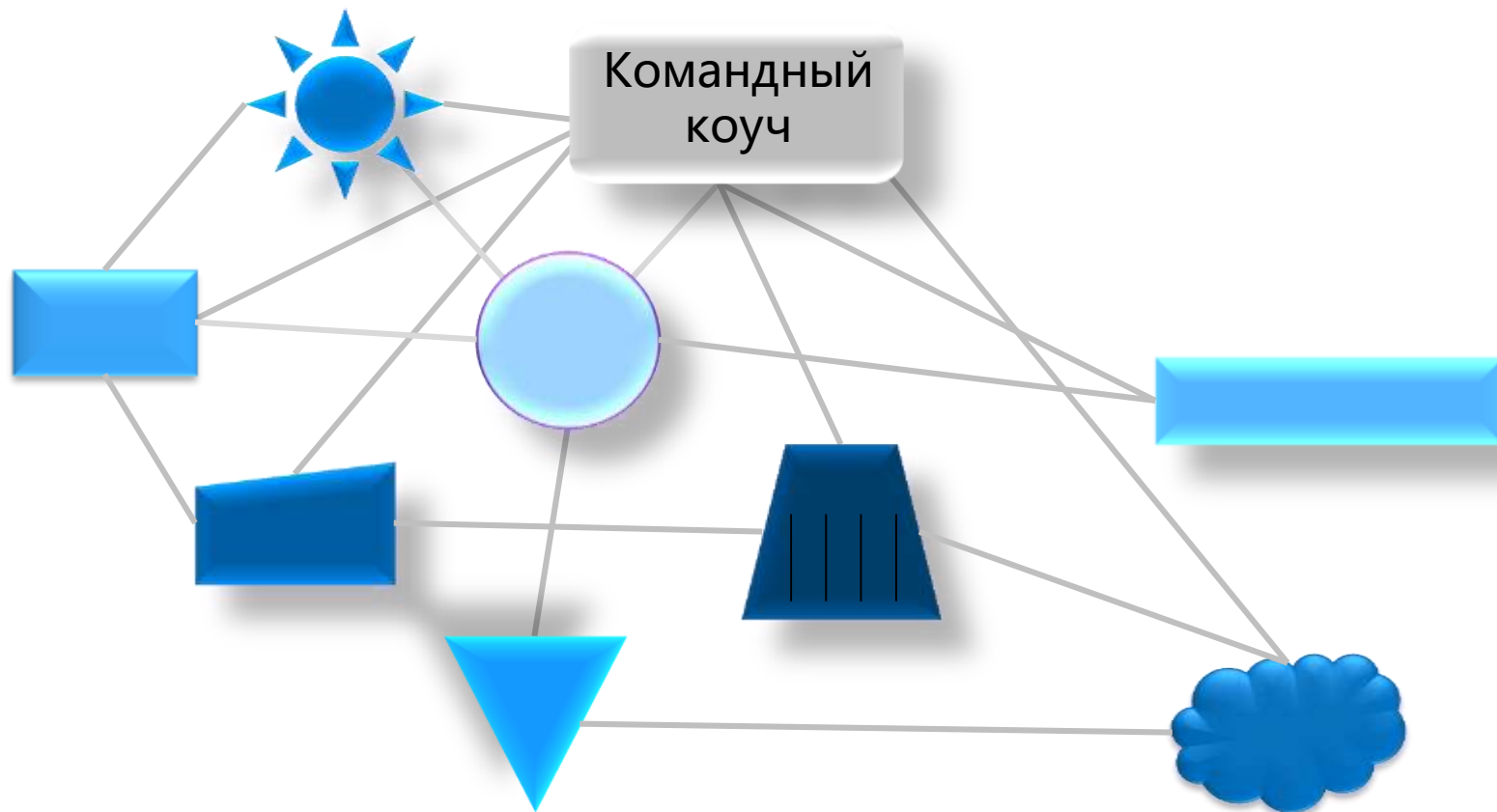
Это.....

командная фасилитация?



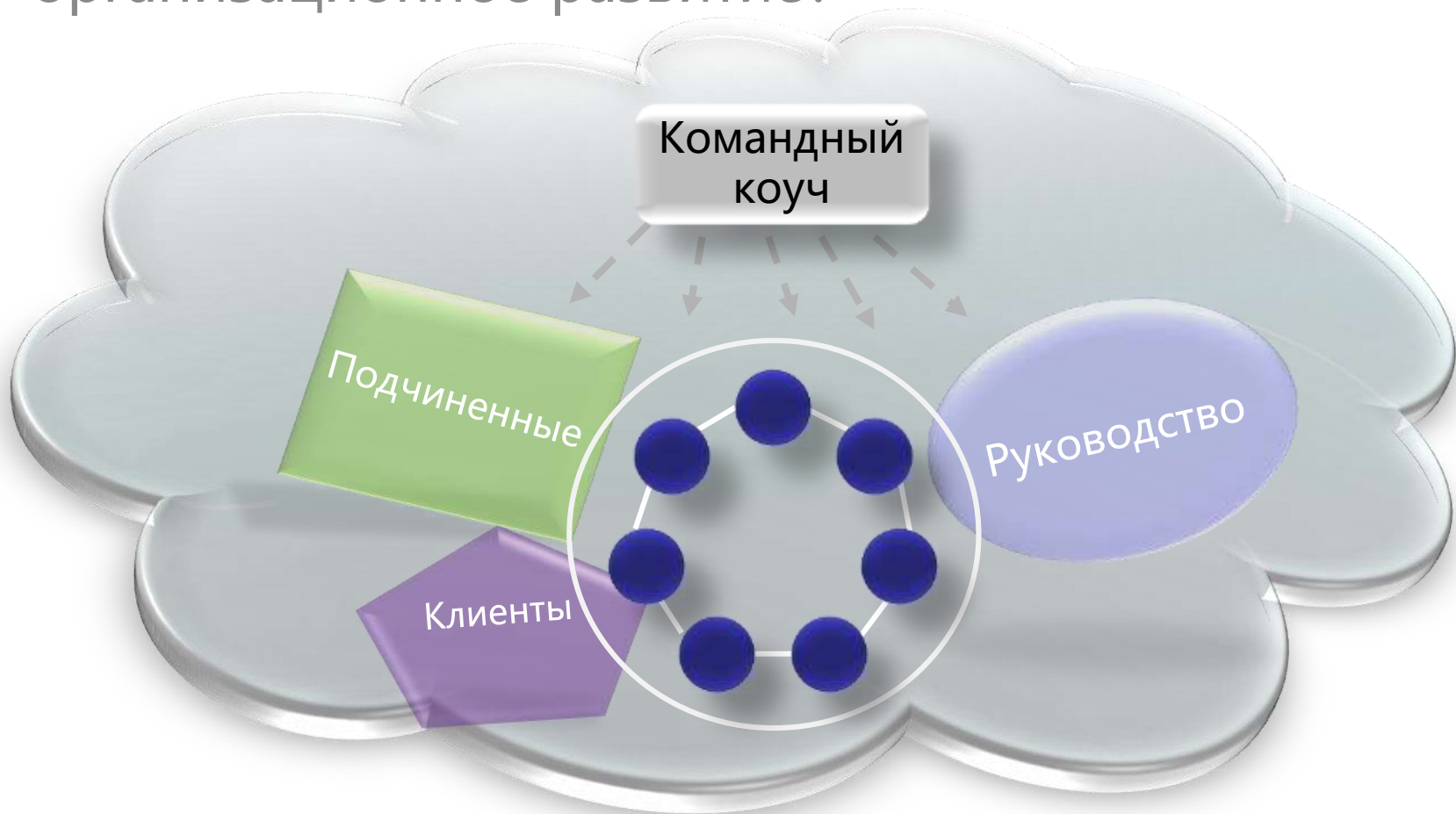
Это.....

ТИМ-БИЛДИНГ?



Это...

организационное развитие?



Практика Системного командного коучинга

Объединяет следующее:

- Индивидуальный коучинг
- Групповой коучинг
- Фасилитацию
- Тим-билдинг
- Организационное развитие

Системный командный коучинг - определение Академии коучинга для руководителей (AoEC)

Процесс коучинга всей команды – целиком всего коллектива и каждого члена по отдельности.

В течение установленного срока необходимо:

1. Привести всех к выполнению **общей задачи**.
2. Разумными усилиями примирить все **разногласия**.
3. Развить **единый дух лидерства**.
4. Достичь целевых показателей **производительности**.
5. Активно **взаимодействовать** с основными **заинтересованными сторонами**.
6. Вместе, расширяя, **трансформировать** бизнес.

Лири-Джойс, Лайнс и Хокинс 2014 г.

Введение в «Пять дисциплин высокоэффективных команд» Хокинса



«Пять дисциплин высокоэффективных команд» Хокинса – Общие принципы

Первые 2 основных вопроса:

Кто
ВХОДИТ В
Команду

Кто не
ВХОДИТ В
Команду

Пять дисциплин высокоэффективных команд – Общие принципы

Первые 2 основных вопроса:

Внутри команды

- Это команда или группа?
- Кто входит в команду?
- Тип команды и ее роль?
- Личное или виртуальное общение?
- Где она себя видит в масштабах организации?

Вне команды

- Кто основные заинтересованные стороны?
- Кому команда подчиняется?
- Как устроена связь с командой?
- Что происходит в более широком контексте?

Пять дисциплин высокоэффективных команд – Общие принципы
Первые 2 основных вопроса:

Задача и
фокус

Люди и
процесс

Пять дисциплин высокоэффективных команд – Общие принципы

Первые 2 основных вопроса:

Задача и фокус

- Видение, миссия, цель
- Стратегические цели
- Роли и ответственность
- Операционные системы и процессы

Люди и процессы

- Отношения в команде и с заинтересованными сторонами
- Динамика команды и этап развития
- Управление и подотчетность
- Лидерство и подчинение

Пять дисциплин высокоэффективных команд – Общие принципы

Первые 4 дисциплины:



Широкий контекст - PESTLE

(политический, экономический, социальный, технологический,
правовой, экологический)



Пять дисциплин высокоэффективных команд – Общие принципы

Пятая дисциплина:



Team Connect 360

Team Connect 360 – инструмент проведения опроса, который используется на основе Системного командного лидерства

Вопросы касаются шести областей:

1. Ожидания заинтересованных сторон – какой результат должна команда принести
2. Задачи команды – что команда делает, чтобы выполнить эти ожидания
3. Отношения в команде – динамика межличностных отношений и лидерства
4. Отношения с заинтересованными сторонами – как команда взаимодействует со своими «заказчиками»
5. Командное обучение – как команда развивается, чтобы достичь успеха в будущем
6. Общая производительность – общее заключение о способности команды выполнить задачу



Дисциплина – Отношения в команде



Вопросы ТС 360

Ваша команда...

1. Привлекает нужных специалистов для достижения поставленной цели.
2. Позволяет каждому члену команды играть роль лидера в случае необходимости.
3. Конструктивно решает вопрос с разногласиями, чтобы урегулировать конфликт.
4. Позволяет членам команды чувствовать себя ответственными друг перед другом за достижение командных целей.



Дисциплина – Задача команды



Вопросы ТС 360

Ваша команда...

1. Имеет четкое и согласованное понимание задачи.
2. Имеет хорошо разработанную стратегию.
3. Имеет четкие цели и командные целевые показатели.
4. Внедрила системы и процессы.



Дисциплина – Ожидания заинтересованных сторон



Карта заинтересованных сторон (стейкхолдеров)

Размер фигуры = Общее влияние
Направление стрелки = Эффект влияния
Толщина линии = Сила влияния



Вопросы ТС 360



Ваша команда...

1. Четко понимает ожидания всех заинтересованных стороны.
2. Периодически обсуждает с заинтересованными сторонами, не изменились ли их ожидания.
3. Регулярно обсуждает и утверждает объем мероприятий в соответствии с ожиданиями заинтересованных сторон.

Дисциплина – Отношения с заинтересованными сторонами



Вопросы ТС 360



Ваша команда...

1. Эффективно коммуницирует с заинтересованными сторонами, чтобы поддерживать взаимодействие и оказывать влияние.
2. Отображает реальное понимание потребностей организации и того, что становится важным для каждого стейкхолдера.
3. Каждый член команды взаимодействует с заинтересованными сторонами от лица всей команды.

Пятая дисциплина – Командное обучение



Вопросы ТС 360



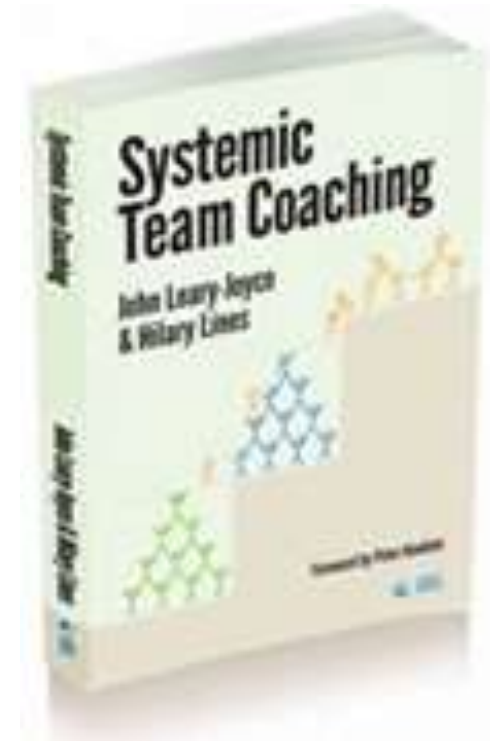
Ваша команда...

1. Регулярно проводит индивидуальное и командное обучение на основе своих успехов и неудач.
2. Регулярно анализирует, что работает, а что нет для команды и ее отношений с заинтересованными сторонами.
3. Находит креативные решения, чтобы быстро адаптироваться к изменениям.

Преимущества STC

Заключение

1. Разница между командой и рабочей группой
 - Определение STC
 - Система 5 дисциплин Хокинса
 - Team Connect 360



Личный результат обучения

- Что нового вы сегодня узнали на семинаре?
- Что вы теперь будете делать по-другому как лидер команды и как коуч лидерства?

Ресурсы

www.businessballs.com

www.mindtools.com

www.aoec.com – обучение – командный коучинг- ресурсы

Сертификат «Системного командного коучинга» 3 дня обучения

Наша программа (утверждена ICF CCU) стартует в Москве в октябре 2020 г.

- Получите более глубокое понимание теории и практики системного командного коучинга®.
- Изучите и примените процесс STC® в симуляции корпоративной команды
- Практика 5 дисциплин Модель командного коучинга
- Изучите и попрактикуйтесь в различных инструментах и методах обучения команды
- Сосредоточьтесь на том, как использовать свое Я как ключевой навык для вмешательства
- Лицензия на использование диагностического опроса Team Connect 360
- Членство онлайн-сообщества STC в Интернете.

Диплом Мастера STC - STC Master Practitioner Diploma

Наша программа (утверждена ICF) стартует в Лондоне в марте 2020 г.

- Получите углубленный и расширенный опыт работы с STC.
- Применяйте полученные знания при работе с вашими клиентами.
- Создайте свою собственную модель командного коучинга.
- Развивайте свою уверенность, авторитет, присутствие и устойчивость при работе с командами на всех уровнях.
- Получите глубокое понимание самого себя как командного коуча.
- Получите поддержку преподавателей, которые являются опытными командными коучами и тренерами, включая профессора Питера Хокинса.
- Расширьте свою сеть контактов среди опытных командных коучей.