

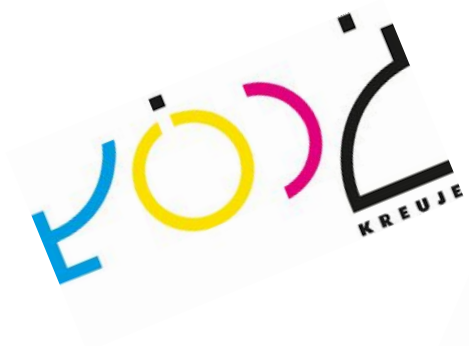
An illustration of a rocket launch. A white rocket with yellow and grey stripes is shown ascending from the bottom left, leaving a trail of white smoke and small white dots. The background is a solid teal color. The rocket is positioned to the left of the main title text.

NARZĘDZIA WSPOMAGAJĄCE SAMOORGANIZACJĘ ZESPOŁÓW

Adrian Janik & Mateusz Hauk

SKĄD PRZYLECIELIŚMY?

Kilka słów o nas i naszym doświadczeniu w pracy z zespołami zwinnymi



DOKĄD WAS ZABIERAMY?

1. Wstęp i runda na początek.
2. Coaching narzędziowy – czym jest i dlaczego może być opłacalny w Scrumie?
3. Przebieg coachingu narzędziowego i najczęstsze pułapki.
4. Jak można zastosować i wdrożyć coaching narzędziowy w ramach Scrum Team?
5. Grupa Balinta – do czego służy i jak można ją wykorzystać do rozwiązywania problemów w zespole Scrumowym?
6. Przebieg, pułapki i sposoby wdrożenia grupy Balinta.
7. Q&A i podsumowanie.

PYTANIA NA ROZRUCH

Kilka pytań do rozmowy w mniejszych grupach:

- Kim jesteś?
- Co słyszeć?
- Jak to jest u Ciebie z samoorganizacją i rozwiązywaniem problemów przez zespół?



*10 MINUT NA
ROZMOWĘ
W GRUPACH*

COACHING NARZĘDZIOWY? CZARY MARY I GRZEBANIE LUDZIOM W GŁOWACH!!!

„Z tym coachingiem narzędziowym, to dajcie spokój! Kto to słyszał! Powiem Ci Halyna, że to musieli jakieś psychologi wymyśleć, żeby ludziom w głowach grzebać!”

Podejście coachingowe:

- Partnerski styl → Dorosły-Dorosły
- Bycie w pytaniach, a nie podpowiedziach, rozwiązaniach.
- Stymulowanie drugiej osoby do samodzielności i odpowiedzialności.
- Bazowanie na zasobach i potencjale drugiej osoby.
- Towarzyszenie drugiej osobie i nadawanie struktury, ram.

ETAPY COACHINGU NARZĘDZIOWEGO

Warto wcześniej zakomunikować zespołowi pomysł na taką formę pracy i dobrze zakontraktować role i odpowiedzialności.

1. Wybór obszaru, trudności do pracy metodą coachingu narzędziowego.
2. Określenie celów i spodziewanych efektów.
3. Obserwacja realnej sytuacji.
4. Omówienie pod kątem atutów i rezerw.
5. Wybór rezerwy lub rezerw do pracy i zmiany.
6. Generowanie alternatywnych sposobów reakcji, zachowania.
7. Trening „na sucho”.
8. Zakontraktowanie wykorzystania w praktyce i wdrożenia nowych rozwiązań.

PYTANIA ZE SLIDO



10 MINUT NA
PYTANIA I
ODPOWIEDZI

Join at
slido.com
#aw201



GRUPA BALINTA? TAK ZNAM! MAM ICH WSZYSTKIE PŁYTY!

Metoda powstała w latach 50, jej twórcą jest Michael Balint.

Początkowo kierowana do lekarzy.

Istotnym czynnikiem w procesie leczenia jest lekarz, a konkretnie jego podejście do pacjenta – relacja.

Koncentracja na relacjach lekarzy z pacjentami, którzy sprawiali problemy.

Proponowana przez nas metoda jest zaadaptowaną strukturą Grupy Balinta częściowo połączoną z metodą Action Learning.

Pozwala to lepiej dopasować metodę do świata biznesu, firm, zespołów.

ETAPY ZMODYFIKOWANEJ GRUPY BALINTA

Podobnie jak w przypadku coachingu narzędziowego, dobrze jest wcześniej zakomunikować zespołowi pomysł na taką formę pracy i precyzyjnie zakontraktować role i odpowiedzialności.

1. Sformułowanie problemu w kategorii pytania: „w jakiej sprawie potrzebuje pomocy / wsparcia”? (najczęściej dotyczy relacji z innymi). 5 min
2. Opis sytuacji na poziomie faktów (na czym polega trudność): ciąg logicznych zdarzeń (kontekst, historia, konkretne wydarzenie). 10 min
3. Pytania grupy dotyczące faktów + odpowiedzi Prezentera. 15 min
4. Pogłębiona dyskusja grupy na temat sytuacji wraz z interpretacjami, emocjami, odwołaniem się do wiedzy i doświadczeń uczestników, hipotezami. 15 min
5. Sesja rozwiązań → grupa proponuje możliwe rozwiązania wobec tej sytuacji i na przyszłość. 15 min
6. Wybór rozwiązań przez Prezentera i zakontraktowanie wykorzystania ich w praktyce. 5 min

PYTANIA ZE SLIDO



10 MINUT NA
PYTANIA I
ODPOWIEDZI

Join at
slido.com
#aw201



PROSZĘ ZAPIĄĆ PASY! LĄDUJEMY!

Jak wam się podobało? Jakie macie jeszcze oczekiwania? Co jest dla Was ważne na przyszłość?

Gdzie i kiedy można nas jeszcze spotkać i posłuchać:
MeetUp Zwinnej Łodzi (11 maja)



Zachęcamy do kontaktu bezpośredniego z nami:

adrian.janik@outlook.com

mateuszhauk07@gmail.com

<https://www.linkedin.com/in/adrian-janik/>

<https://www.linkedin.com/in/mateusz-hauk-6651638/>