



КОНФЕРЕНЦИЯ
ФАСИЛИТАТОРОВ
2022 *Точки опоры*



**Максим
Долгов**

Центра Командных
компетенций



**Анна
Волобуева**

Центра Командных
компетенций



**Ирина
Мазикова**

Центра Командных
компетенций

5F3.0 – диагностика и развитие команд



**Центр
Командных
Компетенций**

О чем пойдет речь?

- Что в основе диагностики?
- Как диагностировать?
- Как развивать команду по результатам диагностики?





Что в основе диагностики?

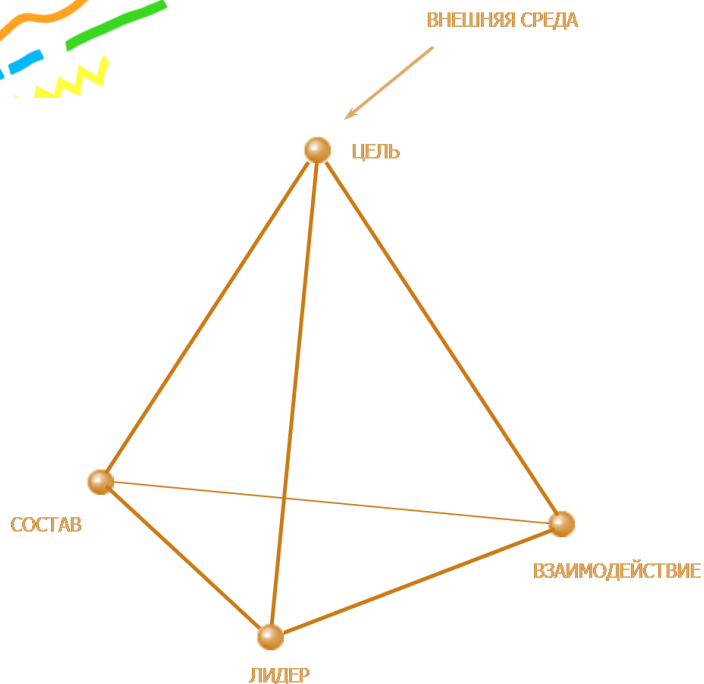


Чем команда отличается от группы/коллектива?

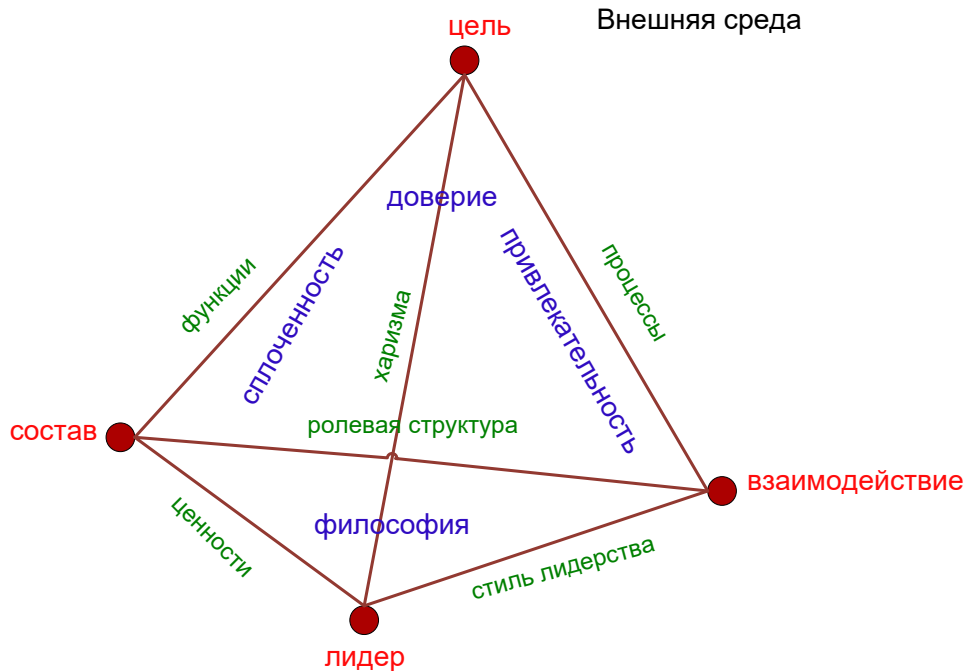


Команда

– это группа единомышленников с ярко выраженной специализацией, объединенная единой целью, авторитетом Лидера, обладающая стандартами взаимодействия и ясным пониманием кто и что делает в каждый момент времени для достижения общего контрастного результата.



Модель 5 F



Модель формирования и развития команды 5F
М.Долгов



Как диагностировать?

Автоматизированная система оценки актуального состояния и потенциала команды 5F3.0

Light

Инструменты:

- Опросник «5F»
(актуальное состояние
команды)

Basic

Инструменты:

- Опросник «5F»
- Опросник «Командные
роли»

Pro

Инструменты:

- Опросник «5F» Актуальное
состояние команды)

Потенциал команды:

- Опросник «Командные роли»
- БОСМ (Юрий Михеев, 2005г.)
- Ориентировочная анкета
- Big-5
- Тёмная триада
- OCAI
- AVEM
- Социометрия

Вот примеры



пример
портрета Лидера



<https://clck.ru/ecJ8i>



пример
портрета команды

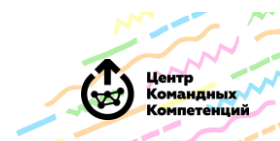


<https://clck.ru/ecJ4V>

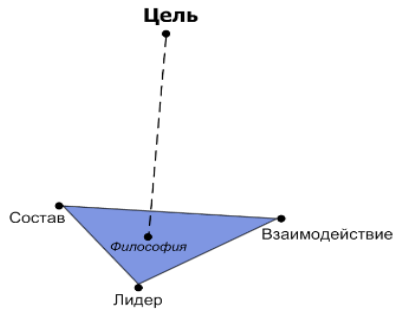
диагностика
команды



<https://team5f.ru/diagnostica5f>



4 сценария развития



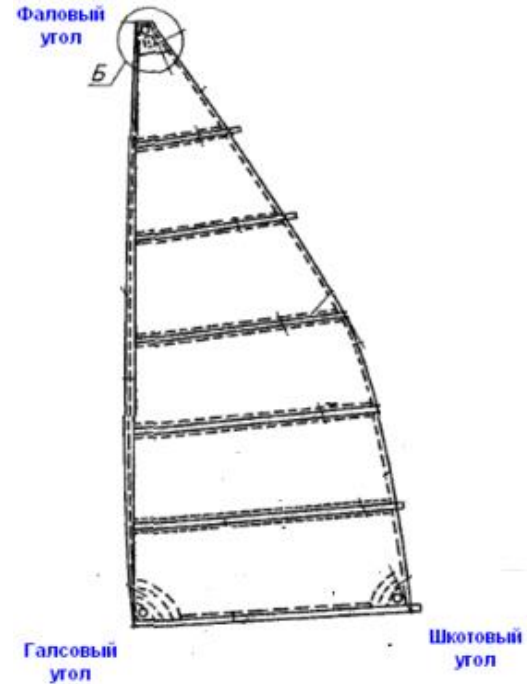


Как развивать команду по результатам диагностики?

Как ставить парус когда...



- 3 сильных внутренних фактора образуют плоскость (парус)
- командному парусу для повышения силы тяги нужно устранить прорехи: начинаем «штопать» самый сильные факторы (усиливать сильное)



Инструменты «MIRO»



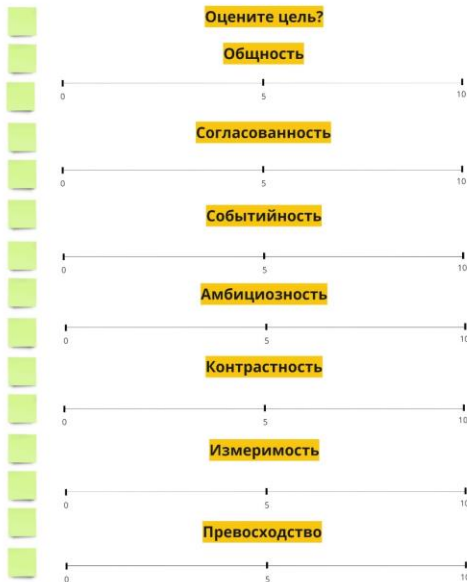
Инструменты «ЦЕЛЬ»

Оценка цели

Инструкция

Инструмент "Оценка и улучшение цели"

1. Расскажите теорию про характеристики цели
2. Попросите сформулировать текущую цель команды и оценить ее по каждому из 7 параметров, используя зеленые стикеры. На стикерах можно написать "Почему такой балл поставлен?"
3. Команда презентует свои оценки и формулировку цели
4. Обратите внимание команды на характеристики, которые набрали больше всего баллов и меньше всего баллов, кроме того важно обратить внимание, где есть сильный разброс оценок
5. Предложите команде либо генерацию корректировок текущей цели, либо сформулировать ответы на вопрос "Что можно улучшить?" и передайте Лидеру для индивидуальной работы



Что улучшить?

A grid of 35 pink sticky notes arranged in 5 rows and 7 columns, intended for writing improvement suggestions.



Инструменты «ЦЕЛЬ»

Оценка согласованности

Инструкция

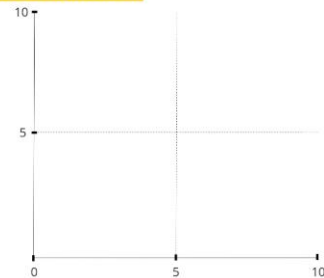
Инструмент "Согласованность цели команды с целями участников"

1. Предложите участникам сформулировать их цели (личные, профессиональные - в зависимости от контекста сессии)
2. Участники размещают свои цели на шкале "Привлекательность - Согласованность", где "Привлекательность" - это насколько для них привлекательна личная цель и "Согласованность" - это насколько она согласуется с целью команды
3. Обсудите с участниками результаты и предложите зафиксировать предложение по улучшению

Цели участников команды



Привлекательность



Что улучшить?



Инструменты «ЛИДЕР»

4 ДРАЙВЕРА ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Инструкция

Инструмент "Вовлечение"

1. Расскажите теорию по методологии Анны Волобуевой "4 Драйвера вовлечения"
2. Попросите участников оценить использование каждого Драйвера их лидером по шкале от 1 до 10
3. Попросите участников, которые поставили наименьший и наибольший балл прокомментировать свои оценки (необходимо для синхронизации уровней оценок шкалы для всех)
4. Попросите по каждому Драйверу написать конкретные примеры в соответствующем поле
5. Обратите внимание команды и Лидера на тот Драйвер, который проявлен меньше всего
6. Проговорите возможные точки роста для команды и лидера в проявленности 4-х Драйверов. По выбору:
 - Индивидуально с Лидером
 - Совместно с командой



Что делает ваш лидер для вовлечения?

Действия

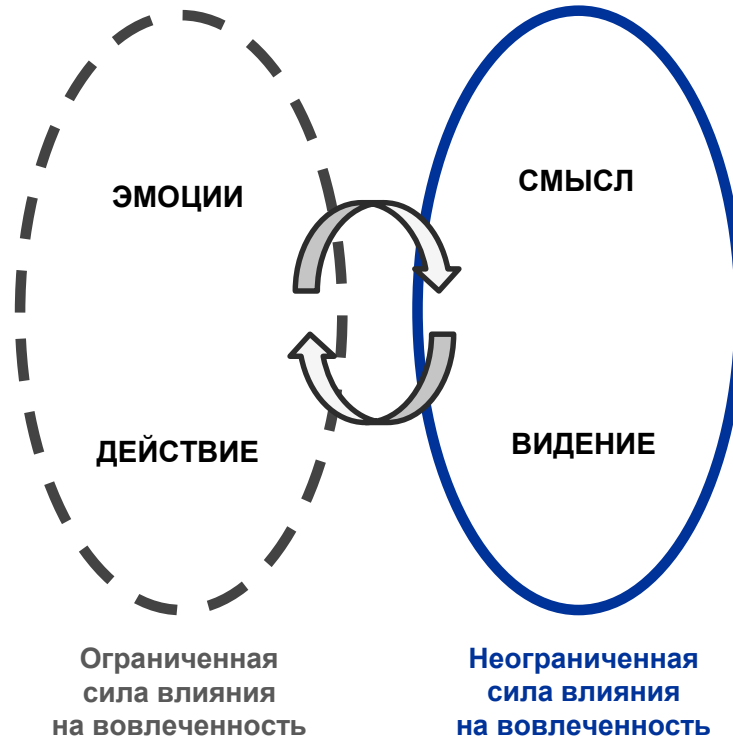
Эмоции

Смыслы

Видение



Вовлечение как навык



онлайн опросник
Стиля вовлечения



Код: **KFA060622**

пример научной
статьи автора



Механизм
«4 драйвера вовлечения»
А.Волобуева

Инструменты «СОСТАВ»

Ролевая специализация

Инструкция

Инструмент "Роли по модели 5F"

1. Расскажите участникам теорию по ролям в модели 5F
2. Попросите каждого оценить проявленность у себя этой роли по шкале от 1 до 10 баллов
3. Команда подсчитывает сколько у них ярких и явных представителей каждой роли и фиксируют на желтых стикерах
4. Команда разрабатывает правила работы в команде с учетом ролевого состава команды

Например:

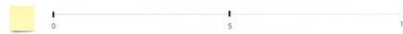
1. Назначает контроллера времени
2. Если много координаторов, договаривается о том, что на каждый проект официально назначается один координатор

Роли

Мотиватор



Координатор



Генератор идей



Аналитик



Исполнитель



Душа команды



Контролер времени



Контролер поведения



Контролер качества



Правила команды



Инструменты «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»

Инструкция

Инструмент "Ретроспектива"

1. По итогам проведенной работы, завершено проекта, любого временного периода команда проводит ретроспективу
2. Все участники команды отвечают на зеленых стикерах на вопрос "Что было хорошо?"
3. Все участники команды на розовых стикерах отвечают на вопрос "Что можно улучшить?"
4. Участники собираются в группы и внутри обсуждают, что они написали. Выбирают самое ценное из улучшений (розовые стикеры)
5. Отсортированные розовые стикеры участники переносят на шкалу "Степень влияния - Сложность устранения", где Степень влияния - это влияние на достижение цели, результата, сложность устранения - это максимальная объективная оценка трудозатрат и других ресурсов на реализацию предложенного улучшения
6. Для разработки плана нас интересует верхний левый квадрант. Из него участники берут стикеры и прописывают план, заполняя столбцы: "Что?", "Кто?", "В какой момент?", "Каким образом?"

Ретроспектива

Что было хорошо?

Лидер	Цель	Состав	Взаимодействие	Внешняя среда
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Что улучшить?

Лидер	Цель	Состав	Взаимодействие	Внешняя среда
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Степень влияния



Сложность устранения

Что? Кто? В какой момент? Каким образом?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Инструменты «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»



0

5

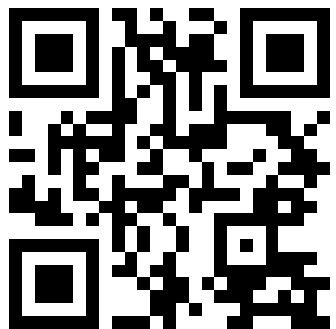
Что было хорошо?

Что улучшить?

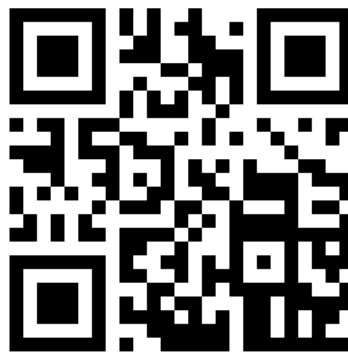


Приглашаем!

Методический курс
«Тренер по развитию команд»



Корпоративный университет
Эталонной модели





КОНФЕРЕНЦИЯ
ФАСИЛИТАТОРОВ
2022 *Точки опоры*



**Максим
Долгов**

Центра Командных
компетенций



**Анна
Волобуева**

Центра Командных
компетенций



**Ирина
Мазикова**

Центра Командных
компетенций

5F3.0 – диагностика и развитие команд



Максим Долгов +7 (999) 211-98-23
Мазикова Ирина +7 (999) 619-71-80
Волобуева Анна +7 (913) 651-59-46



mdolgov.official@gmail.com
mazikova.i7@gmail.com
avolobueva.priority@gmail.com