

Agile coaching – wsparcie Agile Coach

Agile Coach nie zawsze jest coachem, to jedna z czterech głównych jego postaw. Agile Coach czasem doradza, wskazuje rozwiązania, podpowiada ruchy, uczy, a nawet może czasem mówić co robić.

Andy Brandt

Cel

Wsparcie szkoleniowe, coaching i facylitacja roli Scrum Master i Agile Coach we wdrażaniu podejścia zwinnego w organizacji – usuwaniu przeszkód i podnoszenia efektywności procesów i projektów zwinnych.

Zakres

Diagnoza kompetencji, wsparcie i rozwój Agile Coach w obszarach:

- Coach
- Mentor
- Facylitator
- Nauczyciel
- Rozwiązujący problemy
- Nawigator konfliktu
- Dyrygent współpracy
- Promotor podejścia zwinnego

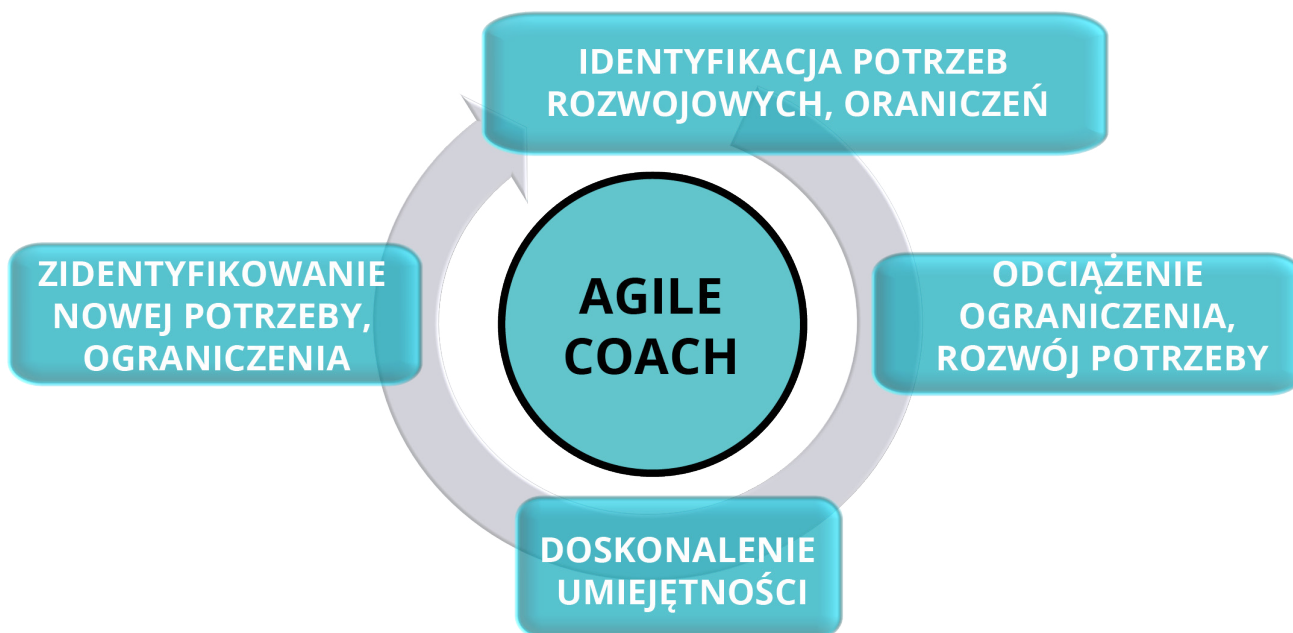
Metoda

- Diagnoza kompetencji
- Coaching
- Facylitacja
- Szkolenia
- Retrospektywy
- Warsztaty identyfikujące luki/straty i przygotowujące plany doskonalenia efektywności zespołów wspieranych przez Agile Coach
- Shadowing on the job
- Wywiady
- Obserwacje

Produkt

Diagnoza kompetencji i obszarów rozwoju, szkolenia doskonalące, plany doskonalące/naprawcze, modele/standardy współpracy dla zespołów prowadzonych przez Agile Coach zależne od potrzeb organizacji.

Model pracy z Agile Coach



Zakres pracy AGILE Coach w szczegółach

Jako Coach:

- Pomaga w realizacji celu, prowadząc proces coachingu w zakresie:
 - Diagnostyka
 - stanu obecnego
 - stanu pożądanego
 - niezbędnych zasobów
 - „Uwolnienie” potencjału
 - Sprawdzenie jakości zachodzącej zmiany.
- Pomaga organizacji osiągać spektakularne rezultaty, wyłącznie te, które mają znaczenie zarówno dla biznesu jak i zespołu. Pomaga zespołowi rozwinąć skrzydła, osiągnąć najwyższy poziom współpracy, a w przypadku problemów powrócić na właściwy tor.
- Pomaga poszczególnym członkom zespołu w rozwoju, zawodowym i osobistym.
- Wpływa na poczucie szczęścia, pomaga poczuć przyjemność z pracy i osiągniętych rezultatów.
- Działa w partnerstwie z managerami zespołu, pomaga im zrozumieć co to jest Agile, wpływając na spójność pomiędzy celami indywidualnymi, a zespołowymi.

Jako mentor jest praktykiem:

- Tworzy partnerską relację między mistrzem a uczniem, zorientowaną na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia.
- Dzieli się swoimi doświadczeniami i doradza jak używać Agile.

Mentoring dotyczy zarówno „być”, czyli wartości i zachowań, zwinnego paradygmatu myślenia, jaki i „działać”, czyli procesu, zasad i praktyk. Dotyczy zarówno zespołu, jak i managerów funkcjonalnych.

Jako facylitator:

- Zwiększa efektywność pracy poprzez wsparcie zespołu w:
 - identyfikacji barier
 - identyfikacji przyczyn i poszukiwaniu rozwiązań
 - planowaniu działań.
- Wspiera w efektywnym prowadzeniu procesu pracy zespołu, nastawionym na wykorzystanie potencjału:
 - wsparcie zespołu w określeniu problemów/potrzeb/zadań/podejmowaniu decyzji/doskonaleniu
 - wybór odpowiednich modeli, narzędzi i technik
 - pomoc w komunikacji
 - zapobieganie konfliktom.
- Wspiera zespół w formalnych spotkaniach („stand-up”, planowanie/przegląd sprintu/iteracji, retrospektywa i inne) jak i nieformalnych rozmowach.

Jako nauczyciel, trener:

- Szkoli zarówno zespół jak i organizację:
 - w fazie tworzenia zespołu zwinnego wspiera zespół w nabyciu wiedzy na temat nowego procesu, siebie nawzajem oraz pracy zespołu.
 - wprowadza nowych członków zespołu.
 - przez cały czas upewnia się czy poszczególne role są jasne i zrozumiałe oraz wspiera w razie niejasności, czy niezrozumienia.

Jako nawigator konfliktu wspiera zespół i organizację w rozwiązywaniu konfliktów.