

Ръководене на ефективни екипи в ИТ

Ефективен екип е този, който постига целите за резултати и работен климат на удовлетвореност и мотивация на хората.

Екипните лидери са личностите, отговорни за доброто структуриране на задачите, за разпределянето на ролите и отговорностите, за изграждането и поддържането на отношения, които допринасят за постигането на екипна ефективност.

Лидерите на ИТ екипи са изправени пред сериозни предизвикателства при постигането на ефективни екипни резултати. Някои от тях са:

- Краткосрочно мислене, поради непрекъснатата промяна на задачи и приоритети,
- Липса на равномерно темпо на работа, поради невъзможността за по-дългосрочно планиране,
- Трудна комуникация между различни функционални екипи, поради различното възприемане на приоритети и ценности,
- Трудно мотивиране на хората в екипа в условията на непрекъсната промяна и др.

Този практически двудневен семинар въвежда и тренира подходи и инструменти за ръководители на ИТ екипи, поставя за обсъждане теми от практиката в контекста на индустрията. Надгражда базовите меки умения с модерни практики за ръководене на ИТ екипи, като Agile, Канбан и други подобни.

Провокира мисленето на участниците чрез обсъждане на преживявания, опит, отношение и постигнати резултати в различни житейски ситуации и в работната среда. Подборът на теми и ситуации е съобразен с четирите групи от теми, описани по-долу в програмата. Времето по групи и теми се балансира според интереса на участниците.

Какво ще ви даде този семинар?

- Подобро разбиране и надграждане на уменията на тийм лидерите на ИТ екипи в четири области на оперативната работа: комуникация; управление на време, цели и приоритети; управление на изпълнението в условия на екипна динамика; подпомагане на екипната мотивация.
- Възможност да надградите базовите меки умения за ръководене на екип с модерни практики за ръководене на ИТ екип, използвани в Agile, PRINCE2, Канбан, Scrum и др.

За кого е предназначен този курс?

Проектни мениджъри, тийм лидери или специалисти, за които се планира да бъдат издигнати на тийм лидерски позиции. Хора с отговорности за управление и работа в екип.

Разглеждани теми

Ден 1

Блок 1-2

1. Личен стил на комуникация и адаптиране към различните стилове за продуктивна комуникация в екипа и организацията

- По какво се различаваме в поведението и стила си на комуникация?
- Как да адаптираме собствения комуникационен стил към различията в начина на комуникиране на другите по време на работни срещи с екипа, с отделните хора в организацията и екипа?
- Как да даваме обратна връзка, като се съобразяваме с различните очаквания и стилове на комуникация?
- Как да комуникираме по-ясно заданията за работа с членовете на ИТ екипи?

Критичен фактор за успеха на екипните и междуекипни взаимодействия е поведението и уменията на мениджърите и тим лидерите да комуникират ефективно – да поставят ясни и измерими цели, да изслушват, да провеждат ефективни работни срещи, да дават обратна връзка аргументирано, като се съобразяват с очакванията и начина на комуникация на другата страна.

С първоначален кратък тест за самооценка на личния стил на комуникация и темперамент в играта „Компас“, участниците ще споделят личното си разбиране за собствената нагласа в работни и лични взаимодействия, както какво ги затруднява и какво оценяват в хората с различни поведенчески нагласи. През призмата на модела DISC за комуникационни стилове (D-Доминантен, I-Въздействащ, S-Стабилен/Хармонизиращ и C-Съобразяващ се/Аналитичен), участниците ще научат повече за мотивите в поведението, начина на комуникация и очакванията от другите на хората с различен преобладаващ комуникационен стил. Ще бъдат проведени упражнения за разпознаване на личностни стилове, ролеви игри за даване на обратна връзка и провеждане на работни срещи за комуникиране на задания. Ще бъде въведен инструмент за оценка на взаимодействия в работен процес „Екипен радар“, приложим за текущи ретроспективни срещи за оценка на напредъка на екипа.

Блок 3-4

2. Управление на цели, време и приоритети

- Как да изведем дългосрочни цели и приоритети за екипи, които работят в Agile среда с краткосрочни цели и непрекъснати промени в задачи и приоритети?
- Как да предотвратим стреса за екипа чрез осигуряване на по-голяма равномерност на работни задачи?
- Как да планираме задачите, времето за изпълнение и рисковете, свързани със зависимости в проектната работа?
- Как да подобрим управлението на времето с анализ на загубите и планиране на подобрения?

Темата започва с „моментна снимка“ на текущата практика в управлението на времето и нивото на стрес, изработена с помощта на работен и енергиен графици. С помощта на матрицата на времето участниците очертават групите от ежедневни задачи по критерии за спешност и важност. Правят заключения за първи стъпки към промяна в текущия начин на работа, която може да бъде постигната с по-добро планиране, приоритизация и делегиране. Обсъждат се три примера за подобрене на управлението на времето на ИТ екипа

- За по-добро планиране и оценка на постижимите във времето резултати – walking skeleton,
- За избягване на загуби - VSM Value stream mapping,
- За осигуряване на равномерно натоварване и кратко време за приключени задачи – канбан дъска.

Ден 2

Блок 5-6

3. ABC прозорец към екипността

- Защо екип? Митове за екипите.
- Цели, роли и взаимодействия.
- Развитие и екипна динамика.
- Преодоляване на проблеми в екипната динамика.
- Структура на екипа - функционални и крос-функционални ИТ екипи. Компромисният вариант за съвременния контекст на работа

Темата започва с игра за поемане на екипен риск при определяне на целите „Risk taking game“. Различните етапи от екипния живот носят своята специфика и определят различните силни и слаби страни на хората заедно – обсъждат се практически насоки за адекватността на работещите подходи в различните етапи от екипния живот. Въвеждането на коучинг модела T-GROW, като инструмент в помощ на работата на мениджъра и на тийм лидера в екипните взаимодействия ще бъде приложен за подобряване на резултатите и преосмисляне на целите на играта за поемане на риск. Предимствата и недостатъците на екипи с различна структура се изследват в ролева игра за изпълнение на задание.

С тест за диагностика на личните екипи и екипни дисфункции (модел на Патрик Ленциони), ще бъдат изведени области за подобрене за мениджъри и тийм лидери в техните работни екипи. С прилагане на T-Grow модела се очертават цели и първи конкретни действия за екипно развитие.

Обсъждат се казуси за различни практики в ИТ екипи и предизвикателства, които срещат.

Блок 7-8

4. Мотивация в екипа

- Митове за стимулите в мотивацията - стереотипи и предразсъдъци.
- Мотивация на лидера, като пример в екипа.

- Мотивация на групата, докато стане екип.
- Ценни признания и награди за лидера и за екипа.
- Стимулираща работна среда.
- Делегиране.
- Мотивиращо поведение на екипния лидер в оперативната работа на екипа - силата на примера и коучинг в действие.

Лидерството и моментите на предизвикателство с мотивацията на хората от екипа е тема, която ще бъде разгледана през призмата на ценностите в организацията и екипа и конкретни казуси. Ще бъде проведено упражнение „Избери карта“ за избор на работни ценности от участниците, свързани с:

- *Толерантност към различията - лични възприятия и нагласи.*
- *Взаимоотношения с другите и правила.*
- *Отношение към работно натоварване.*
- *Подпомагане на учене и развитие.*
- *Контрол и автономност.*
- *Ангажиране с "чужди проблеми".*
- *Професионално отношение и "конфиденциалност".*

Екипните ценности се изработват чрез обсъждане на поведения в различни работни ситуации и с помощта на играта „ценностни карти“. Казусите за даване на обратна връзка, за делегиране, за вземане на решение при работен проблем, ще бъдат анализирани въз основа на избраните ценности. Ще бъде проведена ролева игра „Стратегии“, която има за цел да бъдат избрани стратегии към ученето и развиването на хората в организацията.

Темите от двата дни се обобщават чрез групова симулация „Впоследствие“, с която се затварят 4-те водещи подтеми и се формулират практически насоки, които да влязат незабавно в оперативната работа на екипите.

Практическа работа

Практическата работа включва кратки тестове за самооценка на лични ценности, нагласи и възприятия, анализи по казуси, индивидуални и екипни упражнения, ролеви игри и дискусии.

Продължителност и форма

Практическият семинар е с обща продължителност 16 учебни часа, разпределени в 2 дни.

Забележка: Графикът може да бъде съгласуван според възможностите на групата.

Сертификат

Сертификат, издаден от Училище за бизнес компетенции

Цена

Това обучение се предлага само за вътрешнофирмени обучения.

Цената за двудневно обучение за група до 15 души е 3200 лева.

Цената е без включен ДДС.

Какво включва цената?

- Предварително провеждане на срещи-интервюта с участниците за обсъждане на мнение за темите на обучението и лични цели и потребности по отношение на темите.
- Предварително анонимно проучване на предизвикателства и затруднения в екипни взаимодействия и мениджърска/тийм лидерска роля за целите на настройването на дискусиите, казусите и ролевите игри в обучението.
- Обучение от преподаватели с опит в мениджърски и тийм лидерски обучения и прилагането на техники за учене и развитие на мениджъри и екипи.
- Ресурсна книга, включваща презентация, тестове, упражнения, казуси.
- Практическа работа – индивидуална, в екипи и с цялата група за усвояване на техники за коучинг умения, за даване на обратна връзка, за оценяване на резултати и напредък, за вземане на решения и планиране на екипни дейности.
- Сертификат, издаден от Училище за бизнес компетенции.

Преподавателски екип

Практическият семинар се води от двама фасилитатори.

Д-р Светлана Дренска, преподавател с опит в обучения по мениджмънт и лидерство, включително в ИТ компании и

Весна Ненчева, магистър по социална психология, с опит в прилагане на коучинг модели и тренинги в областта на развитие на личностни и екипни умения.

Акредитации

Качеството на учебните програми на Училището се гарантира с **международни и национални акредитации**.

Училище за бизнес компетенции е акредитирано от **Националната Агенция за Професионално Образование и Обучение (НАПОО)**, притежава **Лиценз за професионално образование и обучение по ключови компетенции** и статут на **Център за Професионално Образование** с право да обучава и провежда изпити.



УЧИЛИЩЕ ЗА
БИЗНЕС
КОМПЕТЕНЦИИ
КОМПЕТЕНЦИИ
БИЗНЕС

БЪДИ КОМПЕТЕНТЕН!

Училището е акредитирано от **EBC*L International – The European Business Competences Licence** и е първият в България обучителен и изпитен център за **сертификата за бизнес компетенции EBC*L**. Училището има статут на **EBC*L Академия**.