



Webinar en Coaching de Equipos: Preguntas y Respuestas

1. ¿Cómo se transforman las personas?

R) Las personas se «transforman» porque descubren algo que es tan poderoso que «no pueden» volver atrás. He visto a muchos individuos tener una experiencia transformadora al experimentar el PLP (Proceso de Aprendizaje entre Pares). Han cambiado para siempre. Es muy sencillo, pero muy poderoso. La gente cambia cuando descubre una nueva forma de hacer las cosas. La combinación de las 5 disciplinas y las herramientas que hacen realidad estas 5 disciplinas cambia la vida o transforma. A algunas personas les llevará meses y a otras menos de una hora.

2. ¿Cómo comparte cada miembro el liderazgo y participa en el éxito del equipo?

R) Las personas pueden contribuir a «compartir el liderazgo» de muchas maneras: 1) presidiendo una reunión; 2) planificando y organizando una reunión; 3) asumiendo una parte del orden del día; 4) desempeñando otra función en una reunión de equipo, como tomar notas, cronometrar; 5) uniéndose a un subgrupo para dar un paso o emprender una actividad. 5) Simplemente participar.

3. ¿Cómo motiva un Coach de Equipo a los equipos para que trabajen juntos?

R) Pedir ayuda. Buena Contratación - (Pide) lo que quieres u (Ofrece) lo que puedes. El SRWR es una actividad muy atractiva y motivadora. También lo es Caminar y Hablar. También lo es R+D (Reflexión y Diálogo). Los coaches de LIM disponen de muchas herramientas adecuadas para involucrar a los equipos. Nuestra estrategia consiste en ofrecer herramientas que fomenten el «apoyo» en lugar del «informe».

4. ¿Cuál es una buena ruta de diagnóstico para determinar cómo iniciar el Programa de Coaching de Equipos?

R) Pídale al líder del equipo que invite a cada miembro del equipo al que va a entrenar a enviar una pregunta sobre la que cree que el equipo debería pensar o trabajar en su próximo taller. Edite, organice y añada si es necesario estas preguntas. A continuación, introdúcelas en un Survey Monkey. Envíala al equipo con la petición de que respondan a cada pregunta sabiendo que la encuesta es anónima pero no confidencial. A continuación, envíala al equipo unos días antes del taller. Escribir y responder a las preguntas es muy atractivo y ofrece un gran diagnóstico de lo que es relevante para ello. Celebra una sesión de R+D (Reflexión y Diálogo) durante el taller para darle sentido. Una sesión de Espacio Abierto dará tiempo al equipo para trabajar en uno o más aspectos del informe. El informe es de ellos: sus preguntas y sus respuestas.

5. ¿Cuál fue el mayor reto al que se enfrentó el Dr. Beaver al pedir ayuda?

R) Tener el valor y la humildad de decir: «Equipo, estoy orgulloso de ser vuestro médico. Pero necesito vuestra AYUDA. No tengo todas las respuestas. Vosotros tampoco tenéis todas las respuestas. Pero juntos las tenemos. No hay límite a lo que podemos hacer SI trabajamos juntos. ¿Quieres compartir conmigo el liderazgo de este hospital?». Nunca he visto a nadie pedir ayuda y NO recibirla. Es como magia.

6. ¿Cómo respondemos a los equipos «difíciles»?

R) Los equipos difíciles suelen serlo por muy buenas razones. En mi experiencia es porque no se les ha preguntado: «¿Qué piensas?». Si se hace esta pregunta con sinceridad, se suelen obtener buenas respuestas. Invitando al equipo a unirse a usted para responder a estas preguntas, lo harán. De este modo, un equipo difícil se convierte en un equipo que añade valor. Todos queremos añadir valor. Simplemente necesitamos un buen proceso y un interés genuino en nuestros pensamientos.

7. En el ejemplo del árbol, ¿cuál es el elemento difícil del liderazgo compartido?

R) Dar el primer paso. Mostrar el camino. Demostrar el poder de uno que conduce al poder de muchos.

8. ¿Qué papel desempeñan las herramientas (Walk & Talk (Caminar y hablar) ; SRWR (Pare, reflexione, escriba y reporte); Fist – Five (puño 5); etc.) en la transformación individual y de equipo?

R) Las herramientas proporcionan los medios para alcanzar un fin. En consecuencia, pueden ser muy eficaces cuando están en manos de un Coach de equipo competente, seguro de sí mismo, certificado y valiente. Los entrenadores de equipos, al igual que los mecánicos, necesitan conocer las herramientas de que disponen y cómo y cuándo utilizarlas. El TCCP (Programa de Certificación de Coach de Equipo) de LIM hace esto y mucho más. Un aspirante a entrenador de equipo aprenderá la dinámica de equipo, los 10 Principios ARL (Action Reflection Learning) de LIM, las 5 Disciplinas de LIM y más de 40 herramientas. En conjunto, estos principios, conceptos, disciplinas y herramientas se pueden utilizar para ayudar a cualquier equipo en cualquier lugar a tener un mayor rendimiento, ser más rentable y divertirse más ... y por lo tanto, crear una Cultura de Liderazgo Compartido - donde TGIT (Thank God It's Today-Gracias a Dios es hoy) sustituye a TGIF (Thank God It's Friday-Gracias a Dios es viernes).