

Co-Development Professional – innowacyjny sposób na rozwój współpracy zespołowej poprzez proces grupowego uczenia się i wymiany doświadczeń.

Jest to proces pozwalający rozwinąć **inteligencję zbiorową** przedsiębiorstwa, wpisujący się w nowatorskie podejście – „**co-copetition**”.*

Ta innowacyjna metoda pozwala osiągnąć skuteczną pracę zespołową dzięki wspólnemu poszukiwaniu optymalnych rozwiązań dotyczących problematyki każdego członka zespołu/grupy i jest jednocześnie procesem poszerzania wiedzy poprzez **wieź społeczną**.

Co-development został opracowany w Kanadzie i jest dedykowany menedżerom wyższego szczebla hierarchicznego.

Dzięki tej metodzie menedżerowie **rozwijają się w sposób twórczy**, wykorzystując mechanizmy kolektywnego i solidarnego podejścia do zróżnicowanych sytuacji zawodowych. Jednocześnie uczą się i wzbogacają dzięki wzajemnym interakcjom : wymiana różnorodnych zawodowych doświadczeń, dzielenie się praktyczną wiedzą i umiejętnościami z zakresu sztuki bycia.

Tak więc proces ten pozwala rozwinąć to, co wymagane jest **w skutecznej współpracy zespołowej** : wzajemne słuchanie, trafne zadawanie pytań, współtworzenie rozwiązań, kreatywność, rygor, empatia, zaangażowanie, solidarność, a także klarowne i konstruktywne dawanie feed-back'u.

Wszystko to w oparciu o jasne i ścisłe reguły, które pozwalają narzucić metodę pracy grupie pozwalającą uniknąć niepotrzebnych dyskusji, emocjonalnych starć poglądów i/lub osobowości.

Wszyscy uczestnicy sesji odnoszą korzyści w imię zasady, że dzięki wspólnemu poszukiwaniu rozwiązań przekształcamy problematykę danej osoby w możliwość rozwoju każdego członka zespołu. W ten sposób w pełni wykorzystujemy **inteligencję zbiorową w imię dewizy :1+1 > 2**.

*co-opetition - nowy sposób funkcjonowania zespołów oparty na przekształceniu niezdrowego współzawodnictwa i rutynowej współpracy w kooperację wg. nowych zasad znacznie zwiększającą efektywność przedsiębiorstwa.

Przebieg procesu :

- W procesie uczestniczy 6 osób, które tworzą stałą grupę w trakcie kilku sesji.
- Każda sesja trwa 4 godziny i odbywa się z częstotliwością raz na 6 tygodni, pozwalając znaleźć odpowiedzi na problematykę 2-och kolejnych osób.
- 4-godzinny seans przebiega wg ściśle określonych 7 etapów:
 - 1) Inkluzja : stworzenie więzi między uczestnikami
 - 2) Exposé problematyki : kontekst, oczekiwany rezultat
 - 3) Klaryfikacja : odróżnienie elementów ubocznych od zasadniczych
 - 4) Kontraktualizacja : ostateczne sformułowanie problematyki, nad którą grupa zgadza się pracować
 - 5) Konsultacja : dzielenie się wiedzą, doświadczeniem, radami, wsparciem, trafnymi pytaniami, obserwacjami
 - 6) Podsumowanie : przedstawienie przez klienta konkretnego planu działania stworzonego na podstawie przeprowadzonych konsultacji
 - 7) Końcowe wnioski : podzielenie się porcją wiedzy nabytą przez każdego uczestnika.

- Całość jest pilotowana przez coacha, który czuwa nad prawidłowym przebiegiem procesu i udziałem obecnych uczestników, którym przypisane są następujące role:
 - ✓ « Klient », czyli osoba zgłaszająca swoją zawodową problematykę wymagającą refleksji, analizy i zaproponowania rozwiązań
 - ✓ „Wewnętrzni konsultanci” (6 osób), czyli osoby zaangażowane w poszukiwanie rozwiązań, którymi są menedżerowie tego samego szczebla, lub członkowie tego samego zespołu
 - ✓ Każdy kolejny „Klient” dysponuje ok. 2 godzinami, w czasie których grupa zajmuje się jego problematyką. Na końcu każdej sesji klient przedstawia swój konkretny plan działania stworzony na podstawie przeprowadzonych konsultacji
- Okres między 2-oma kolejnymi sesjami pozwala 2 klientom z poprzedniej sesji na zredagowanie na piśmie rezultatów swoich zaplanowanych poprzednio działań i przedstawienie ich grupie na początku kolejnej sesji.

Korzyści wynikające z zastosowania co-developpment :

- Odkrycie przez menedżerów nowych, nieznanych dotąd możliwości działania, zdobywanie wiedzy i doświadczenia
- Wzmocnienie spójności zespołów
- Rozbudowanie atmosfery zaufania
- Rozwinięcie wzajemnej współpracy i poczucia solidarności zespołowej
- Rozwinięcie kreatywności indywidualnej i grupowej dzięki metodom stymulującym prawa półkulę mózgową
- Uświadomienie menedżerom, że odsłanianie swoich słabości nie jest synonimem niekompetencji, lecz przejawem siły i doświadczenia : „kto pyta, nie błądzi”
- Rozwinięcie co-opetition i inteligencji zbiorowej – klucza do prawdziwej „performance” firm zmuszonych do poszukiwania coraz to nowszych rozwiązań w obliczu coraz bardziej skomplikowanej i konkurencyjnej sytuacji ekonomicznej
 - Nabycie przez firmę i jej menedżerów kompetencji do samodzielnego i spontanicznego stosowania metody co-developpment

Poczwórna rola coacha odpowiedzialnego za prawidłowy przebieg całego procesu:

- ✚ **Moderator/Facilitator** : ułatwia wymianę poglądów, stymuluje, zachęca, „reguluje”, stwarza ramy dla całego procesu, kontroluje czas i cały proces
- ✚ **Ekspert** : wzbogaca refleksje grupy o teorie z różnego zakresu wiedzy
- ✚ **Trener** : przekazuje swoją wiedzę i doświadczenie na temat pracy z grupą
- ✚ **Przykład do naśladowania** : dzięki odpowiedniej posturze przyjętej w poprzednich rolach oraz możliwości wejścia również w rolę konsultanta i/lub klienta, coach naucza jednocześnie metodę co-developpment i przekazuje ją całej grupie

Metody i narzędzia wykorzystywane przez coacha na użytek grupy:

Sztuka zadawania pytań, słuchania, parafrazowania, używanie metafor, photolangage oraz inne metody kreatywności grupowej i skutecznej pracy z grupą