



敏捷团队 领导力工作坊

Version 1.0



Management 3.0 Agile Team Leadership Workshop Learning Experience © 2022
by [Management 3.0 BV](#) is licensed under [Attribution-NoDerivatives 4.0 International](#)



You are free to:

Share — copy and redistribute the material in any medium or format for any purpose, even commercially.

The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.

Under the following terms:

Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.

No Derivatives — If you remix, transform, or build upon the material, you may not distribute the modified material.

No additional restrictions — You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

目录

目录	3
简介	4
总结	5
学习成果	6
团队	7
个体与互动	8
更好的反馈	9
员工幸福感	10

简介

本文档是为获得许可的管理3.0促进者以及管理3.0潜在客户和与会者准备的。

该文档概述了标准管理 3.0 敏捷团队领导力工作坊的预期成果。作为一个组织，管理3.0 的目标是让世界各地的所有与会者体验相同的学习成果、模块和实践，而不管由哪个持牌促进者工作坊。但是，获得许可的促进者可以根据本文档中描述的指南定制学习体验。

此外，该文档还描述了建议的议程、最少的小时数以及其他相关信息。

有关 管理3.0 敏捷团队领导力工作坊的更多信息，请访问www.management30.com/agile-team

– 管理 3.0 团队

总结

时长	8 小时
前提条件	本工作坊旨在作为管理 3.0 基础工作坊或已停办的管理 3.0 Fundamentals 工作坊之后的后续工作坊。
最多参与者	20
交付方式	面对面或在线
参加所有课程的出席证书	 <p>The certificate is titled "CERTIFICATE OF ATTENDANCE" and certifies that César Alejandro Aguirre Delgado successfully participated in a Management 3.0 Agile Team Leadership Workshop. It includes the event date (27-28 February 2022) and location (Regina, Canada). The certificate is facilitated by three individuals: Paula Manchillo-Rubio, Patricia S. Goldman-Rubin, and Aguirre Aguirre. A small logo for "OFFICIAL WORKSHOP OF MANAGEMENT 3.0 AGILE TEAM LEADERSHIP WORKSHOP" is also present.</p>
覆盖的模块	团队 个体与互动 更好的反馈 员工幸福感
覆盖的实践	多样性指数 团队决策矩阵 幸福的步骤 个人地图 360° Feedback Dinner Feedback Wrap Kudo Cards Niko-Niko 日历 幸福门

管理 3.0 敏捷团队领导力工作坊是四个官方后续工作坊之一。这些工作坊的目的是获得新的观点和工具，以扩大您在组织中的影响，以支持敏捷转型作为领导者和变革推动者。要获得全面的学习体验，还可以参加这些工作坊：敏捷人员领导力、敏捷共创领导力、敏捷变革领导力。

学习成果

使用管理 3.0 思维模式和有形工具，领导并发展自组织的敏捷团队成为高绩效团队

打造一支高绩效团队需要什么？作为管理 3.0 基础工作坊的后续工作坊，您将能够作为领导者更好地为您的团队服务，为自组织创造合适的条件，并促进团队成员和整个团队的成长。

将向您介绍各种实践工具和实践，以与您的团队一起进行实验：您将了解用于促进团队决策的团队决策矩阵，以及基于信任提供和接收更好反馈的技术，这是一个关键高绩效团队的基石。此外，您将制定一个计划，在您的团队中创造更多乐趣——让工作中的快乐成为常态，而不是例外。

本次工作坊涵盖的模块包括：

- 团队
- 个体与互动
- 更好的反馈
- 员工幸福感

在本次工作坊结束并积极参与所有课程后，您将能够：

- 描述是什么让高绩效团队与众不同，以及您作为领导者如何积极影响自己创建一个自组织的高绩效团队
- 计划活动和实践，以在团队内部和团队之间实现更紧密的联系
- 在你的团队中建立一种基于开放和透明的健康反馈文化
- 实施一个系统来支持你的团队更多的快乐，以提高绩效和生产率

团队

你会学到什么？

- 理解为什么团队正在成为现代组织的基石。
- 团队的定义：将他们视为团队的一部分，彼此需要，共同目标，共同负责。
- 工作团队的最佳规模。
- 团队多样性的定义及其如何支持团队。
- 团队多元化的利弊，以及如何支持多元化。
- 成功团队的六个关键要素：冲突、清晰、信任、影响、可靠性和结果。
- 了解五种团队决策模型：一、多数、部分、全部和骰子。
- 了解经理或领导者如何通过使用团队决策矩阵和团队决策卡来支持团队实现自组织。

我们将讨论什么？

- 在你的经验中，优秀团队的定义是什么？你自己有过这样的经验吗？
- 您如何衡量团队绩效，这与个人绩效有何关系？
- 一个组织内的团队自组织和自指导的可能性有多大，100% 需要什么？

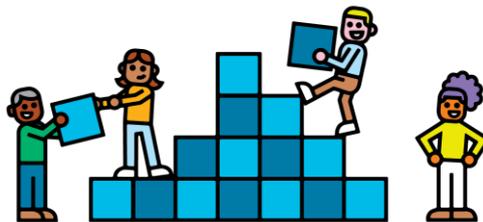
您将体验或了解哪些实践？

多样性指数

多样性指数可以帮助您的团队和组织深入了解当前的多样性水平。这是让人们意识到多样性的重要性的开始。

团队决策矩阵

团队决策矩阵可帮助您和您的团队了解何时使用哪种决策方法。经理和领导者支持团队真正自组织的工具。



个体与互动

你会学到什么？

- 归根结底，组织都是关于人以及人与人之间的关系。
- 多样性的定义，构成多样性的不同成分。
- 多样性的优势：防止群体思维，支持创造力和创新，估计。
- 作为管理者或领导者，在人与人之间建立联系的重要性。
- 团队内部边界和团队边界之间的区别。
- 在边界内实现更紧密和跨越边界的理解的活动和实践。
- 如何使用个人地图来增进团队成员和团队之间的联系。

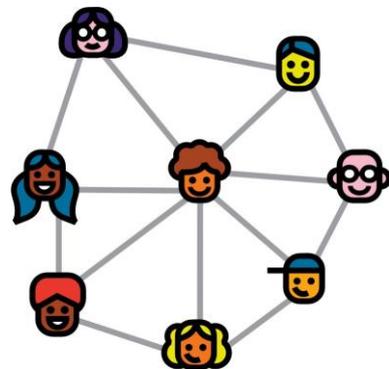
我们将讨论什么？

- 哪些实践扼杀了组织的多样性或鼓励了组织的多样性。
- 您如何创建一个系统，使人们可以在没有经理和领导者直接参与的情况下增进个人之间的关系并增加互动？
- 如何在组织中增进人们之间的信任？

您将体验或了解哪些实践？

个人地图

你对你的同事了解多少？通过创建个人地图找出是什么让彼此打勾，并了解这将如何帮助您在团队中实现亲密关系。



更好的反馈

你会学到什么？

- 反馈很重要的原因：保持团队前进、归属感和目标感、增加成长和幸福感、开启变革和创新、防止团队陷入困境。
- 为什么在提供反馈时不应使用反馈三明治。
- 了解反馈包装的五个组成部分以及如何使用描述上下文、列出观察结果、表达感受、解释价值、提供建议。
- Kudo Cards 和 Kudo Walls 如何帮助您实施提供反馈的文化。
- 如何设置和使用 360° Feedback Dinner 练习。
- 了解只说一句话的力量：谢谢！

我们将讨论什么？

- 组织中的文化如何影响给予和接受反馈？
- 为什么有时很难给出反馈？
- 您如何支持同事创建一个可以正常提供反馈的组织？

您将体验或了解哪些实践？

Feedback Wrap

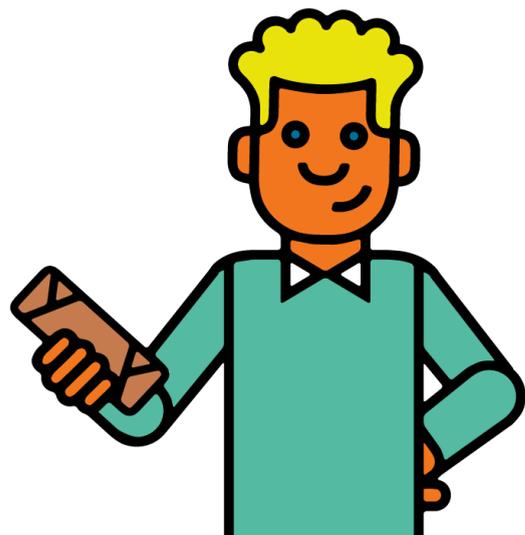
提供可操作的反馈，这种反馈会导致积极的、自我激励的行动，而不是让队友不满。

Kudo Cards

Kudo Cards 如何支持您的组织相互提供反馈？

360° Feedback Dinner

标准化 360° 反馈的捷径：邀请您的团队共进晚餐。在用餐期间，您将互相反馈。



员工幸福感

你会学到什么？

- 参与员工和快乐的员工之间的区别。当一个工人参与但不快乐时会发生什么，如果一个工人快乐但参与又会怎样？
- 在管理 3.0 系统中，我们相信快乐的员工最终会取得更大的成就。
- 幸福的12个步骤：感谢、练习、冥想、给予、休息、社交、帮助、体验、目标、吃得好、远足和微笑。能够解释不同的步骤。
- 为支持组织中的幸福感，您可以实施的每个步骤至少一项活动。
- 如何建立幸福12步相关的制度，让人可以自我管理。
- 至少有两种衡量同事幸福感的工具。

我们将讨论什么？

- 如何建立一个让员工的幸福成为每个人的责任的系统？
- 成功导致幸福还是幸福导致成功？
- 如何衡量幸福？

您将体验或了解哪些实践？

幸福的步骤

是什么导致幸福的生活？快乐的方式有哪些？幸福对我们每个人都有不同的含义，但您可以将其浓缩为十二个简单的步骤。

Niko-Niko 日历

如何设置 Niko-Niko 日历并在您的组织中使用它。

幸福门

如何设置幸福门以及何时在您的组织中使用。

