

Профессиональные взаимодействия педагогов. Наставничество, коучинг, стратегические сессии, тренинги и фасилитации.

Ментор (наставник) — это опытный профессионал, источник знаний и ответов в различных сферах. Он вдохновляет, помогает развиваться в личной и профессиональной жизни своему подопечному — менти.

Коуч помогает подопечному достигнуть конкретных профессиональных или жизненных целей, о которых договариваются вначале.

Тренер развивает конкретные навыки с понятным результатом. Тренер работает по заранее подготовленной программе тренинга, которая отвечает на запрос аудитории.

Фасилитатор (анг. *facilitator*, от лат. *facilis* «лёгкий, удобный») — это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. **Задача фасилитатора** — привести участников к решению проблемы, отталкиваясь от их личностей и стиля работы. Фасилитатор ведет аудиторию по процессу, подбирает подходящие инструменты во время сессии. Он не знает, каким будет результат или решение.

Коуч

Подтянет лидерские качества и научит достигать личных целей через профессию

Тренер

Научит, как стать успешным тимлидом, вести переговоры и вдохновлять команду в рамках сложных проектов

Ментор

Разберёт слабые стороны в работе, подскажет, какой язык и инструменты стоит освоить и где этому научиться

Коучинг — это диалог, который направляет специально обученный человек (коуч) и в результате которого клиент находит способ достижения собственной цели.

Модель GROW — это четырехступенчатая методология постановки вопросов для решения деловых и повседневных проблем.

G — Цели: Чего вы хотите?

R — Реальность: Что происходит сейчас?

O — Варианты: Что вы можете сделать?

W — Will: Что вы будете делать?

10 вопросов, которые помогут людям обрести ясность в отношении своих целей:

1. Чего вы хотите добиться от этой коуч-сессии?
2. Какой цели вы хотите достичь?
3. Что бы вы хотели, чтобы произошло с ...?
4. Чего вы хотите?
5. Чего бы вы хотели достичь?
6. Какого результата вы пытаетесь достичь?
7. Какой результат был бы идеальным?
8. Что вы хотите изменить?
9. Почему вы надеетесь достичь этой цели?
10. Каковы будут преимущества, если вы достигнете этой цели?

15 вопросов для уточнения текущей Реальности:

1. Что происходит сейчас?
2. Какие шаги вы уже предприняли для достижения своей цели?
3. Каковы были результаты?
4. Как бы вы описали то, что вы делали/пробовали?
5. Что мешало вам пробовать разные вещи?
6. Где вы сейчас находитесь относительно своей цели?
7. Какими ценностями вы руководствуетесь, оценивая эту ситуацию?
8. Что вы еще не признаете в этой ситуации?
9. О чем вы думаете сейчас, когда слышите, как говорите это?
10. Что сейчас работает хорошо, а что нет?
11. Кто участвует?
12. Чего не хватает для достижения вашей цели?
13. Как вы думаете, что вас останавливает?
14. Как идут дела сегодня?
15. Что еще?

15 вопросов, которые помогут изучить варианты и выработать решения:

1. Каковы ваши возможности?
2. Каким может быть ваш первый шаг?
3. Как вы думаете, что вам нужно сделать, чтобы добиться лучшего результата (или приблизиться к своей Цели)?
4. Что еще вы можете сделать?
5. Кто еще может помочь?
6. Что произойдет, если вы ничего не сделаете?
7. Что произойдет, если вы это сделаете?
8. Что для вас является самым трудным/самым сложным?
9. Что вы получите/потеряете, если сделаете/скажете это?
10. Как вы думаете, что бы произошло, если бы кто-то сделал/сказал это вам?
11. Что самое лучшее/худшее в этом варианте?
12. Как вы раньше справлялись с подобной ситуацией?
13. Что вы могли бы сделать по-другому?
14. Кого вы знаете, кто сталкивался с подобной ситуацией?
15. Если бы все было возможно, что бы вы сделали?

15 вопросов, которые помогут нащупать и достичь приверженности:

1. Как вы собираетесь действовать?
2. Как вы думаете, что вам нужно сделать прямо сейчас?
3. Как вы узнаете, когда сделаете это?
4. Можете ли вы сделать что-нибудь еще?
5. По шкале от 1 до 10, какова вероятность того, что ваш план будет успешным?
6. Что нужно сделать, чтобы она стала 10?
7. Какие препятствия стоят на пути к успеху?
8. Какие ресурсы могут вам помочь?
9. Есть ли что-нибудь недостающее?
10. Когда вы собираетесь начать?
11. Как вы узнаете, что добились успеха?
12. Какова цена того, что вы этого не сделаете?
13. Какие три действия вы можете предпринять на этой неделе?
14. По шкале от 1 до 10, насколько вы готовы/мотивированы сделать это?
15. Что нужно сделать, чтобы она стала 10?

| | | | |
|---|--|--------------------------------------|---|
| Тема/ запрос | | | |
| Цель | | | |
| Критерии успеха | | | |
| Этапы коуч-сессии | Действия коуча/ вопросы | Предполагаемые ответы клиента | Оценивание |
| G — Цели: Чего вы хотите? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Чего вы хотите добиться от этой коуч-сессии? 2. Какой цели вы хотите достичь? 3. Что бы вы хотели, чтобы произошло с ...? | <p>....</p> <p>....</p> <p>.....</p> | Критерии SMART |
| R — Реальность: Что происходит сейчас? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Что происходит сейчас? 2. Какие шаги вы уже предприняли для достижения своей цели? 3. Каковы были результаты? | | Колесо баланса |
| O — Варианты: Что вы можете сделать? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы ваши возможности? 2. Каким может быть ваш первый шаг? 3. Как вы думаете, что вам нужно сделать, чтобы добиться лучшего результата (или приблизиться к своей Цели)? | | Шкалирование, где 1-не важно, 3-очень важно |
| W — Will: Что вы будете делать? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы собираетесь действовать? 2. Как вы думаете, что вам нужно сделать прямо сейчас? 3. Как вы узнаете, когда сделаете это? | | План действий |

МЕЧТАТЕЛЬ.

Представьте вашу цель или мечту такой, как если бы вы ее уже достигли. Опишите эту картинку максимально подробно.

- Где Вы находитесь?
- Что на Вас надето?
- Кто рядом с Вами?
- Что Вы делаете?
- Что Вы говорите себе в момент достижения цели?
- Что Вам говорят об этом другие люди?
- Какие чувства вы при этом испытываете?
- Что изменилось в вашей жизни?
- Чему вы научились?
- Почему эта цель так важна для вас?
- Что даст вам ее достижение?
- Для чего вам нужно достичь ее?
- Кем Вы станете, когда достигнете цели?
- Для кого еще это может быть важно?

Стратегия Уолта Диснея

РЕАЛИСТ.

Сделать получившуюся картинку более реалистичной.

- *Что необходимо сделать для достижения цели?*
- *Какой может быть последовательность действий?*
- *Что необходимо сделать в первую очередь?*
- *Сколько времени понадобится на реализацию?*
- *Какие потребуются ресурсы для реализации этой идеи?*
- *Какие из них есть уже сейчас?*
- *Какие еще необходимо приобрести?*
- *Какие знания, навыки, способности вам понадобятся?*
- *Кто может помочь в достижении цели?*

Стратегия Уолта Диснея

КРИТИК.

Дайте Критику возможность оценить получившийся план (не саму идею, а именно план!).

- *Насколько он реализуем?*
- *Какие в нем изъяны?*
- *Чего не хватает?*
- *Кому может не понравиться эта идея?*
- *Какие слабые места есть в плане реализации?*
- *Что может остановить вас в достижении цели?*
- *Кто может помешать достижению цели?*
- *Какие еще моменты не были учтены в плане? в достижении цели?*

Стратегия Уолта Диснея

Бывает и так, что Реалист не может ответить на все возражения Критика. В этом случае помогает метод «Раскадровки». Возьмите конкретное возражение и отнесите его Мечтателю.

- *Представьте, что вы уже достигли своей цели и справились с этим препятствием. Помечтайте о том, как у вас это получилось.*
- *Запишите все шаги и повторно пройдите по маршруту **«Мечтатель — Реалист — Критик — Реалист»**.*
- *Последовательно повторяйте эти действия до тех пор, пока у Критика не останется никаких возражений.*
- *После этого взгляните на получившийся план и спросите себя: **«Какой первый (и самый простой!) шаг по направлению к этой цели я готов совершить уже сегодня?»***

| | | | |
|--------------------------|--|--|---|
| Тема/ запрос | | | |
| Цель | | | |
| Критерии успеха | | | |
| Этапы коуч-сессии | Действия коуча/ вопросы | Предполагаемые ответы клиента | Оценивание |
| Целеполагание | 1. Чего вы хотите добиться от этой коуч-сессии? 2. Какой цели вы хотите достичь? 3. Что бы вы хотели, чтобы произошло с ...? | | Критерии SMART |
| УАР | 1. Что происходит сейчас? 2. Какие шаги вы уже предприняли для достижения своей цели? 3. Каковы были результаты? | | Колесо баланса |
| ЗБР | МЕЧТАТЕЛЬ-РЕАЛИСТ-КРИТИК | | Шкалирование, где 1-не важно, 3-очень важно |
| Подведение итогов | РЕАЛИСТ План действий | | План действий |

ТРЕНИНГ

| | | | | |
|----------------------------------|----------------------------|----------------------|---|----------------------------|
| Тема тренинга | | | | |
| Цель | | | | |
| Критерии успеха | | | | |
| Этапы тренинга | Действия тренера | Действия участников | Оценивание | Ресурсы |
| мотивационный | 1. приветствие Активити | | Критерии SMART | PPP слайд 1 Видео |
| целеполагание | | | Колесо баланса | Раздаточный материал |
| Практикум/ практическая часть | | | Шкалирование, где 1-не важно, 3-очень важно | |
| Подведение итогов | | | | |

Стратегическая сессия (стратсессия) — это мероприятие, на котором руководство и ключевые сотрудники планируют развитие бизнеса и принимают решения, определяющие будущее компании

ПЯТЬ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ БЛОКОВ:

- 1. Вступление.** Ведущий (внутренний модератор или внешний фасилитатор) объявляет цель и формат сессии, разогревает участников, чтобы повысить их вовлеченность в обсуждение и создает атмосферу открытого общения.
- 2. Обзор текущего положения дел.** Необходимо, чтобы погрузить всех участников в контекст обсуждения. На этом этапе ведущий представляет собранную аналитику по теме. Руководители отделов и эксперты презентуют заранее подготовленные доклады. Например, с исследованием узнаваемости бренда и картой конкурентов, если сессия посвящена маркетингу. На основе этих данных участники оценивают работу компании, выделяют сильные и слабые места.
- 3. Мозговой штурм.** Цель — набросать как можно больше свежих идей и отобрать лучшие из них для дальнейшей разработки. Это креативный этап, который тренирует воображение, раскрепощает и позволяет найти нестандартные решения. Участники работают в группах, где свободно делятся всем, что кажется полезным и интересным, даже если для других их предложения могут звучать безумно.
- 4. Презентация и обсуждение предложений.** Лучшие идеи аргументируют и представляют на суд другим участникам сессии. В процессе дискуссии они обретают свой финальный вид.
- 5. Подведение итогов.** В конце ведущий формулирует и визуализирует выводы. В зависимости от изначальной цели в результате получают: список согласованных направлений развития на ближайшие годы, стратегическое видение (общее для всех участников видение будущего), новую миссию компании, идеи новых продуктов, набор антикризисных мер.

Стратегическая сессия

| Тема страт. сессии | | | | |
|---|---|-----------------------|---------------------------------------|---------|
| Цель | | | | |
| Критерии успеха | | | | |
| Этапы | Действия тренера | Действия участников | Оценивание | Ресурсы |
| 1. Вступление | цель сессии разогрев участников - повысить их вовлеченность в обсуждение и создать атмосферу открытого общения | | Критерии SMART | |
| 2. Обзор текущего положения дел. | представляет собранную аналитику по теме | | Самооценивание взаимооценивание | |
| 3. Мозговой штурм. | Участники работают в группах, где свободно делятся всем, что кажется полезным и интересным, даже если для других их предложения могут звучать безумно | | Взаимооценивание «+/-интересно» | |
| 4. Презентация и обсуждение предложений | Лучшие идеи аргументируют и представляют на суд другим участникам сессии | | Взаимооценивание «Во-1, во-2, в-3» | |
| 5. Подведение итогов. | список согласованных направлений развития на ближайшие годы, стратегическое видение (общее для всех участников видение будущего), новую миссию компании, идеи новых продуктов, набор антикризисных мер. | | План реализации | |