

Семинар-практикум soft skills педагога

Разделить на 4 группы, раздать материал, переработать, рассказать группам друг другу. Актуализация командных навыков, работа с информацией, представление. (можно карточки разрезать и каждый скажет или один от группы- как его выбрали??)

Доп материалы: ножницы, ручки, маркеры.

1 группа

Классификация навыков и компетенций человека развивается вместе с миром. Одна из наиболее известных в настоящее время классификация — деление на hard skills и soft skills.

Hard skills или твёрдые/жесткие навыки — это навыки, которые нужны человеку в профессиональной деятельности, то, чем он ежедневно оперирует в своей работе.

Soft skills специалиста или мягкие или гибкие навыки — это неспециализированные, но важные для карьеры навыки, которые человек использует для жизни в обществе: например, способность поддерживать разговор, вести переговоры, договариваться с коллегами, быть креативным и любознательным.

Из истории: Термины hard и soft skills берут начало в военном деле. В 1959 году армия США начала военную реформу, был запрос от властей разработать научно обоснованный подход к подготовке военнослужащих. В ходе разработки исследователи выявили важность для военнослужащих не только профессиональных навыков (они назвали их hard skills), но универсальных компетенций (soft skills), которые важны для всех сфер жизни. Понимание различий между soft и hard skills было выражено в 1968 года таким образом: hard skills являются навыками работы преимущественно с машинами, soft skills - навыками работы с людьми и бумагами. После этого термины прижились в военной науке и психологии и перешли в свободное употребление в обычной жизни.

2 группа (можно нарисовать табличку для визуального восприятия материала)

В чем отличия hard от soft?	
hard	soft
<u>1</u>	

В чем отличия hard от soft?

✓ Чтобы преуспевать в освоении hard skills необходим интеллект (левое полушарие мозга, IQ, логика), для развития soft skills требуется "эмоциональность" (правое полушарие мозга, EQ, эмпатия).

✓ Требования к hard skills в определенной профессии остаются неизменными вне зависимости от компании, в которой вы работаете, людей и корпоративной культуры. Soft skills, наоборот, изменчивы и ситуативны и в каждой организации свои потребности в мягких навыках.

✓ Овладеть hard skills можно в различных учебных заведениях (школы, институт, дополнительные курсы). Обычно для них выделяются определенные уровни сложности, по которым можно постепенно подниматься, как по лестнице. Чтобы получить новый уровень, необходимо сдать экзамен.

В отличие от hard skills, для освоения soft skills не существует легких пошаговых инструкций: человек или обладает каким-либо качеством от рождения (например, дружелюбность, спокойный характер), или приобретает его с опытом, путем проб и ошибок.

✓ Для hard skills существуют подтверждающие сертификаты и дипломы о том, что сотрудник имеет необходимые профессиональные навыки. Soft skills не имеют сертификации и доказать/показать их наличие гораздо труднее, возможно только в развернутой деятельности лично.

Интересный факт: Soft skills осваиваются медленнее, чем hard skills и чем раньше начнете освоение, тем более эффективнее будете их применять.

3 группа

Можно назвать 3 группы профессий по соотношению soft и hard skills:

1. Профессии, в которой **превалирует hard над soft**: например, физик-ядерщик, который может быть замечательным специалистом и отлично выполнять свою работу, и при этом не уметь работать в команде и взаимодействовать с людьми.

2. Профессии, в которых **необходимы в равной степени оба вида навыков**: например, юристы, бухгалтеры, таможенники. Этим специалистам требуется набор профессиональных навыков, а также коммуникабельность, организованность, терпеливость, доброжелательность, так как они работают с людьми.

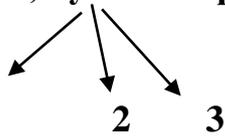
3. Профессии, в которых **превалируют soft skills**: например, сфера продаж, бизнес, политика или творческие профессии. Так, бывают умелые продавцы без образования маркетолога, которые своим обаянием завоевывают клиента. В эффективных продажах задействованы самые разные социальные компетенции: умение говорить красиво и грамотно, выступать публично, умение слушать, умение расположить к себе собеседника, уверенность в себе и др.

Стоит признать, что soft skills - это компетенции будущего. Из двух физиков-ядерщиков более успешным станет тот, кто будет развивать свои социальные компетенции. Более вероятно, что он сможет сделать более успешную научную карьеру, чем его необщительный коллега.

Соответственно, Hard skills специалиста это:

- Профессиональные ЗУН
- Умение обучаться в течении жизни
- Умение применять свои личные ЗУН в разной обстановке
- Знание источников получения знаний

Как понять, нужно ли развивать soft skills?



Если вы хотите понять, насколько необходимы soft skills в вашей работе, то ответьте на несколько вопросов (раздать напечатанным):

1. Насколько важно для моего карьерного продвижения то, как я взаимодействую с окружающими?
2. Есть ли люди в моей профессиональной области на подобной должности, которые двигаются по карьерной лестнице быстрее?
3. Влияет ли мой темперамент на продвижение в профессии?

Если вы ответили "да" на эти вопросы, то работать над своими универсальными компетенциями просто необходимо.

4 группа

Для ориентира расскажем, какие универсальные компетенции наиболее перспективны:

- ✓ Коммуникабельность
- ✓ Организованность
- ✓ Умение работать в команде
- ✓ Пунктуальность
- ✓ Критическое мышление
- ✓ Креативность
- ✓ Гибкость
- ✓ Дружелюбность
- ✓ Лидерские качества
- ✓ Умение решать сложные задачи

Ведущий: Делаем вывод, что Soft skills - универсальные социально-психологические качества, которые не всегда связаны с должностью напрямую, но влияют на успешность сотрудника.



Топ самых необходимых Soft-Skills компетенций:

1. **Базовые коммуникативные навыки**, которые помогают человеку развивать отношения с людьми, поддерживать разговор, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими. Эти навыки нужны всем (для 1 группы).
2. **Навыки self-менеджмента**: помогают эффективно контролировать свое состояние, время, процессы. (для 2 группы).
3. **Навыки эффективного мышления**: управление процессами в голове, которые помогают сделать жизнь и работу более системными. (для 3 группы).
4. **Управленческие навыки**, которые требуются людям на этапе, когда они становятся руководителями любых бизнес-процессов и предпринимателями. (для 4 группы).

Задание на карточках индивидуально: проранжируйте по важности данные навыки и расскажите каждый, что на первое место поставил, можно 1,2,3 место назвать каждому.

Первые 2-3 качества ведущий записывает на доске- Портрет учителя.

Коммуникация (для 1 группы):

- умение слушать
- убеждение и аргументация
- нетворкинг: построение и поддержание бизнес-отношений
- ведение переговоров
- проведение презентаций
- базовые навыки продаж

- самопрезентация
- публичные выступления
- командная работа
- нацеленность на результат
- деловое письмо
- клиентоориентированность

1. Управление собой (2 группа):

- управление эмоциями
- управление стрессом
- управление собственным развитием
- планирование и целеполагание
- тайм-менеджмент
- Энергия / Энтузиазм / Инициативность / Настойчивость:
- Рефлексия
- Использование обратной связи

2. Мышление (3 группа):

- системное мышление
- креативное мышление
- структурное мышление
- логическое мышление
- поиск и анализ информации
- выработка и принятие решений
- проектное мышление
- тактическое и стратегическое мышление (для руководителей)

3. Управленческие навыки (4 группа):

- управление исполнением задач, которые стоят перед специалистом
- планирование деятельности
- постановка задач сотрудникам
- мотивирование деятельности
- контроль реализации задач
- наставничество (развитие сотрудников) - менторинг, коучинг

- ситуационное руководство и лидерство (проекты, решения на месте)
- ведение совещаний
- подача обратной связи
- управление проектами
- управление изменениями
- делегирование

Предпринимательские навыки:

- бизнес-планирование,
- финансовое моделирование,
- понимание маркетинговых процессов,
- навыки продвижения бизнеса/идеи,
- управление репутацией

вывод: нет единого правильного ответа, у каждого будет своя ранжировка, актуальны свои навыки, своя траектория развития, самопроявления, профессиональные ценности и т.д.

Собрали портрет учителя в нашем понимании.

Ведущий:

Self skills — самые важные навыки человека в мире изменений.

Сегодня этой дихотомии/двойственности компетенций hard skills и soft skills становится недостаточно. Всё чаще выделяют третью группу — self skills или навыки заботы о себе. Это навыки, направленные на понимание себя, на самодиагностику. Важно уметь анализировать своё состояние, осознавать свои потребности и интересы, знать, какими ресурсами обладаешь и как их можно использовать.

К self skills относится способность задумываться над процессами, протекающими в жизни, умение понимать свои ощущения, желания, мечты, понимание своей жизненной позиции и философии.

Как правило, навыки заботы о себе находятся в группе мягких навыков, но в последнее время появилась потребность выделить навыки в отдельную группу.

Self skills позволяют человеку придерживаться своего индивидуального пути, а не пытаться каждый раз подстроиться под малейшие изменения в мире. Человек, здраво оценивающий свои интересы, возможности и потребности будет придерживаться своего личного выбора.

Идею «заботы о себе» (в современной интерпретации self skills) исследовал на большом историческом материале известный современный французский философ Мишель Фуко. Он отмечал, что большинство людей слишком редко задумываются о себе. Мы выбираем для себя комфортную и красивую одежду, но и к своему

состоянию, интересам, потребностям, мечтам мы должны относиться с не меньшим вниманием.

Self skills помогают глубже понять и выстроить собственный профессиональный путь, а способность прислушиваться к становится необходимым умением человека.

Внутри группы **self skills можно выделить три базовых навыка**, необходимых учителю, на которые важно опираться, чтобы **формировать способность заботы о себе**:

самоопределение — навык, соотнесения себя с определённой профессиональной деятельностью. Если человек понимает, чем он хочет заниматься в жизни, тем большего успеха он сможет добиться.

самообразование — это формирование и реализация индивидуальной образовательной программы. Использование разных образовательных ресурсов и способов изучения материала. Приобретение уверенности.

самоорганизация — это процесс, необходимый для людей, работающих в неструктурированной среде. Сегодня он особенно важен в тьюторской деятельности, в репетиторстве, фрилансер и т.д.

Каждому современному человеку с детства важно формировать культуру выбора и самоанализа. Например, в Оксфорде, в Кембридже: студент имеет возможность еженедельно встречается с тьютором, обсуждает с ним различные образовательные ресурсы университета, свои потребности, стремления, свое будущее и выстраивает для себя учебный маршрут на неделю/месяц, полгода. У молодых людей есть постоянная возможность обсуждать и анализировать свои учебные и профессиональные вопросы. Хорошо бы предложить такую возможность и нашим ученикам. У меня для вас есть определенный день, когда вы можете прийти и обсудить важные для вас вопросы.

Современный учитель владеет разными компетенциями, удерживает разнообразные роли в образовательном ландшафте: Тьютор, Куратор, Ментор, Воспитатель, Наставник, On-line педагог, «Посредник» соц. сети и т.д.. и даже иногда вынужден занимать позицию Родителя (ты мой хороший, все у тебя получается, все будет нормально, так держать, если надо, я рядом...) по отношению к своим ученикам.

Методы развития мягких навыков:

Москва не сразу строилась. Даем возможность себе постепенно развиваться, не тянем за уши, не тревожимся и не занижаем самооценку, не завышаем требования к себе, не встаем в позицию перфекциониста.

Самообучение — самостоятельное изучение информации, чтение литературы, самостоятельное изучение разных материалов (статьи, блоги, мануалы тренингов), прослушивание вебинаров.

Поиск обратной связи — получение обратной связи от коллег, руководителей, наставников и экспертов.

Обучение на опыте других/ментворкинг — выделение моделей успешного поведения в работе человека, обладающего высоким уровнем развития данной компетенции и работа с наставником.

Специальные задания— самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие в вас выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки (задания по типу челленджа и 21 день).

Развитие в процессе работы — поиск и освоение более эффективных моделей при решении задач, входящих в ваш профессиональный функционал.

Раздать тест индивидуально. На доске написать результаты 1. А – 5 чел, Б – 2 чел, В – 12. И так каждый вопрос. Отмечаем кружочком самые большие цифры – это актуальность, потребности на данный момент. Обобщаем (Актуальность данной группы такова: судя по тесту актуально в данный момент... и зачитываем, фразы, где больше народу выбрало ответ)

ТЕСТ Насколько хорошо у вас развиты навыки soft skills?

Инструкция: В современном мире работодатели приветствуют и ценят у соискателей гибкие навыки (soft skills) — умение грамотно распоряжаться временем и принимать решения, способность работать в команде и уверенно выступать на публике. Насколько хорошо вы владеете этими «премудростями»?

Ответьте на восемь вопросов, выбирая один наиболее близкий вам ответ. Чем больше «правильных» ответов вы наберете, тем больше развиты у вас гибкие навыки.

1. За день вы успеваете выполнить все рабочие дела?

А. Я правильно распределяю время и поэтому все успеваю.

Б. Мне не всегда удается выполнить всю работу.

В. Ни на что не хватает времени... Задач слишком много, как в них не запутаться?

2. Умеете ли вы выступать перед широкой аудиторией?

А. У меня отлично получается выступать на публике.

Б. Думаю, я могу выступить, но мне нужно хорошо подготовиться.

В. Я стесняюсь выступать, даже от мысли об этом у меня подкашиваются коленки...

2. Вы умеете вести деловую переписку?

А. Конечно! Что в этом трудного?

Б. Не знаю, но обычно коллеги понимают, о чем я пишу.

В. Я могу по несколько часов сидеть над письмом коллеге.

4. Как вы относитесь к работе в команде?

А. Я — командный игрок. Вместе можно многое придумать и реализовать!

Б. Если придется, я могу поработать в группе.

В. Не люблю командную работу. Мне не нужен напарник!

4. Умеете ли вы рассказывать о своих достоинствах?

А. Я умею выгодно себя подать.

Б. Думаю, я смогу о себе рассказать, но будет непросто.

В. Нет, зачем самому себя хвалить?

5. Сможете ли вы самостоятельно принять решение при возникновении срочного рабочего вопроса?

А. Я сразу придумаю, что делать. Безвыходных ситуаций не существует!

Б. Постараюсь что-нибудь придумать, но я вряд ли предложу хорошее решение.

В. Обращусь за помощью к начальству, оно ведь для этого и нужно?

6. Какие рабочие задачи вы выполняете в первую очередь?

А. Сначала я занимаюсь самыми трудными делами.

Б. Я всегда начинаю с самого легкого.

В. Начальство, решает, что и в какой последовательности я должен(а) делать.

7. Можете ли вы работать в стрессовой ситуации?

А. Я всегда спокоен(на), меня ничто не может сбить!

Б. Мне бывает тяжело работать в стрессовой ситуации.

В. Как можно работать, когда кругом хаос?

Комментарии: Чем больше Вы выбрали ответов А, тем в большей степени Вы обладаете базовыми soft-skills.

Раздать карточки с упражнениями, каждый проведет на аудиторию???

Практикум.

Данные упражнения вы можете перенести в свою работу с детьми.

Упражнения на развитие soft-skills:

1. Упражнение «Урок вежливости» (отработка коммуникативных навыков)

Это мини-сценки, в которой необходимо показать, как наиболее приемлемо вести себя в той или иной ситуации. Что делать, если тебя обозвали? Как попросить что-то необходимое тебе? Как договориться сделать что-то вместе? Абсолютно любые ситуации: показать, как подать что-то другу, как выражать свое несогласие, извиниться или отреагировать, когда тебе сказали что-то неприятное и т. д.

- УПР «Как предложить свою помощь?»:

(можно разыграть мини-сценку, когда ответят на все вопросы). Актуализируем опыт.

— Сегодня хочу предложить вам задуматься над тем, как правильно предложить свою помощь.

1. Всегда важно понимать, **в каких случаях** мы можем предложить свою помощь? (Помочь защитить, помочь донести, помочь, если плохое настроение, помочь, если за что-то зацепился и т.д.)

2 **Какими словами** мы можем предложить свою помощь? (Можно тебе помочь? Тебе надо помочь? Тебе тяжело? Тебе помочь? И т.д.)

3. **Кого** мы можем спросить? (Своего хорошего знакомого, друга, родителей и т.д.)
4. И самый важный момент, навык в этой ситуации: **после того, как мы спросили, каких слов мы ожидаем?** («Да, помоги», «Помоги, пожалуйста, очень необходима помощь», «Да, мне нужна ваша помощь» и т.д.). Правильно, и только после этого мы помогаем.

Последний пункт очень важен: часто можно заметить, что люди, охваченные желанием помочь, не спрашивают, нужно ли это на самом деле. В итоге позитивный порыв приводит к ссорам и конфликтам, нехотя можно человека унижить неверием в его силы, да и если вы беретесь помочь, а вас не просили, то рискуете потерять время зря и не дожидаться благодарности., а наоборот попасть под раздачу. Берегите свои силы.

2. Упражнение на сплочение

- Упражнение «Работа в команде»

необходимо перенести обруч (мяч, большую игрушку и т.д.) из точки А в точку Б всем вместе. Условие: **КАЖДЫЙ** должен поучаствовать.

Важный этап: нужно дать возможность ребятам самим прожить эту ситуацию и придумать, как ее изменить.

Вопрос группе: Что дало нам это упр?

Вывод: Иногда может потребоваться десяток повторений, чтобы дети/ взрослые наконец-то заметили, что рядом с ними находится другой человек и что его интересы тоже нужно учесть, чтобы справиться с заданием, начать понимать, что победа команды — это победа каждого. Так рождается слаженная работа.

- Упражнение «Слепой и поводырь» Оформить полосу препятствий из стульев, когда один в паре завяжет глаза.

работают в парах, и одному завязывают глаза, а второй должен провести его через полосу препятствий. Это развивает чувство ответственности, потому что от тебя зависит, насколько безопасно и удобно будет человеку с завязанными глазами.

Вывод: Благодаря таким упражнениям люди становятся более терпимыми друг другу, более снисходительными к своим и чужим ошибкам.

2. Упражнение «Критическое мышление и креативность» (по методикам ТРИЗ)

На доске висит:

Составляющие Критического мышления:

- Конфликт
- вопрошание
- аргументация
- интерпретация
- реконструкция
- логика
- поиск и отбор информации
- манипуляции и скрытые допущения
- анализ контекста
- Анализ ситуаций с разных позиций
- анализ стереотипов
- принятие решений
- рефлексия

- УПР «Что общего?» написать в команде все идеи каждого участник, ни одну не выбросить.

Берется два непохожих друг на друга объекта и спрашивают: что между ними общего. Например: что общего у шурупа и кактуса? (Оба — острые, твердые; оба слова — существительные, в каждом есть буква «у»; если на них наступить, то будет очень больно и т. д.). Чем меньше предметы будут похожи друг на друга, чем лучше. (яблоко и стол, зонт и небо, чашка и земля, компьютер и скакалка и т.д.)

- Упражнение «Хорошо или плохо?»

Задание: Необходимо оценить то или иное событие. Например, наступила зима. Хорошо это или плохо? Возможно, это хорошо для тех, кто любит зимние виды спорта, или для тех, у кого зимой день рождения. А для кого-то, кто не любит холод и тяжелую зимнюю одежду, — плохо.

Вопрос группе: Что дало нам это упр?

Вывод: Благодаря этому упражнению приходит понимание, что любая оценка — субъективна, что не бывает единственно правильной точки зрения, что мир — не черно-белый, у него гораздо больше оттенков.

- Упражнение «Почему так произошло?»

Задание: Необходимо объяснить, какая связь между двумя событиями. Чем дальше события друг от друга, тем лучше.

Например, «Белка сидела на дереве и упустила шишку». — «Самосвал с грузом не пришел по назначению вовремя». (Возможно, белка упустила шишку и побежала за ней через дорогу, водитель самосвала затормозил и из-за этого опоздал на железнодорожный переезд; шлагбаум опустился, и самосвалу пришлось пропускать очень длинный товарный поезд — вот поэтому он и опоздал).

- На рынке с витрины упало яблоко. – В больнице огромная очередь пациентов.

- Космический корабль был запущен в космос. – Ваня плохо написал сочинение.

- Собака укусила дворника. – У писателя Иванова Н.Н. вышла книга детективных рассказов.

Вопрос группе: Что дало нам это упр?

Вывод: Это упражнение развивает умение абстрактно рассуждать. Важно от сказочных сюжетов перейти к более реалистичным.

- Упражнение «Мозговой штурм»

Этот метод генерации идей над заданную тему, важно, чтобы на первоначальном этапе были выслушаны абсолютно все предложения, чтобы никакие идеи не блокировались.

Задание: жила-была у мальчика черепаха, которая очень любила ползать по квартире и часто забиралась в такие места, где ее нельзя было найти, а сама она не могла выбраться. Как сделать так, чтобы мальчик всегда мог найти свою черепаху?

— Мальчик мог бы всегда оставлять кого-нибудь дома, чтобы следить за черепахой.

— Она могла бы жить в аквариуме.

— К ней можно привязать нитку, и, если она уползет в какой-то очень далекий угол, тогда зазвенит колокольчик.

— Сделать так, чтобы она не смогла никуда спрятаться.

Следующим этапом мозгового штурма является критическое осмысление предложенных идей: какую из них мы можем использовать в данной ситуации?

Какие можно совместить? А какие точно не подойдут (и почему)? Какие оставляем и воплотим в жизнь?

Алгоритм мозгового штурма:

1. Сообщаем ситуацию (описываем).
2. Ставим, формулируем задачу, которая требует решения.
3. Просеиваем: какую из них мы можем использовать в данной ситуации? Какие можно совместить? А какие точно не подойдут (и почему)?
4. Формируем банк идей: Какие оставляем и воплотим в жизнь?

- Упражнение «Креатив-бой»

Креатив-бой — это командная интеллектуальная игра, игрокам в ней предлагаются открытые исследовательские задачи, у которых нет единственно верного решения. (Авторы Анатолий Гин и Александр Кавтрев).

Например, задание: как изобразить радугу только простыми карандашами?

(Можно написать слово «радуга», можно просто нарисовать семь полукругов; можно на каждом из этих полукругов написать «красный», «оранжевый», «желтый», придумать символ-шифр и т. д.).

Например, задание: дайте определение и придумайте интересную историю происхождения слова «Коромысло» и т. д.

Вопрос группе: Что дало нам это упр?

Вывод: Эта игра тренирует навыки работы в команде, системность мышления, креативность и умение конструктивно отстаивать свою позицию.

В креатив-бое оцениваются оригинальность, практичность и креативность решений.

- Упражнения «Пересказ»

Задание: послушайте друг друга и перескажите истории как можно подробнее. Тема разговора: Как прошли мои выходные.

Вопрос группе: Что дало нам это упр?

Вывод: Упражнение направлено на развитие активного слушания. Активное слушание — это навык слушать очень внимательно, не упуская важные детали, смыслы, акценты. Активное слушание является ключом к развитию эмоционального интеллекта.

Простым аудированием развивать активное слушание не получится. Если дать задание послушать запись и ответить на вопросы, они не будут вслушиваться в текст, а просто будут искать нужную информацию.

Комментарий: использовать или личные истории или истории можно выдать.

- Упражнение «Игра для развития коммуникативности»

Первый вариант игры: Первый начинает рассказ, а второй — продолжает, начиная со слов: «Да, и...»... или: «Да, но»... То есть второму человеку необходимо не просто придумать продолжение, а дополнить или опровергнуть то, что уже рассказал первый.

Второй вариант игры: продолжать рассказ словом «потому что»— в этом случае человек объясняет, почему случилось то, о чем рассказали до него.

Вопрос группе: Что дало нам это упр?

Вывод: Помогает не просто рассказывать, а взаимодействовать с собеседником, учит построению дискурса и использованию средств логической связи. Критическое мышление не дает превратиться в жертву манипуляций. Тот, кто умеет проверять факты и сомневаться в истинности, добивается результата. Ему проще аргументировать свою позицию. Развитию критического мышления поможет несколько техник. Во-первых, учитесь задавать вопросы. Учитесь их формулировать, чтобы объясняющий понял вопрос однозначно. Во-вторых, проверяйте каждый факт, не верьте на слово.

4. Навык Принятие решений

Ведущий: Принятие решений — выбор лучшего варианта из возможных. Принятие решений схоже с критическим мышлением под девизом «Думай медленно, решай быстро».

Принятие решений развивается оценкой ситуации. Оценка даст вам все возможные варианты решения. Рассуждаем по принципу: Подумайте: что произойдет, если поступлю так?

Для погружения в проблему используйте технику «5 почему». Техника помогает докопаться до корня.

Идея исследования причинно-следственных связей была выдвинута ещё Сократом. Но сам метод, получивший название «5 почему», был разработан основателем компании Toyota Сакити Тоёдой. Первоначально техника предназначалась для решения производственных задач компании.

Суть техники: Задавая вопрос «Почему?» пять раз, вы определяете характер проблемы, решение становится понятным.

(выдаем напечатанную ситуацию)

Ситуация (Исходная проблема): в семье участились конфликты, отношения между супругами напряжённые.

Задание: найдите причину.

Шаг 1. Почему это происходит? Потому что муж постоянно на работе и совсем не уделяет время семье.

Шаг 2. Почему он так много времени проводит на работе? Из-за множества дел, требующих его внимания.

Шаг 3. Почему так много дел требуют его внимания? Потому что никто не может их сделать.

Шаг 4. Почему никто не может их сделать? Потому что нет сотрудников, которые были бы компетентны в этих вопросах.

Шаг 5. Почему нет таких сотрудников? Их никто не нанимал.

Вывод: Некоторые проблемы можно рассмотреть и за меньшее (или большее) число шагов. Для лучших результатов рекомендуется записывать все шаги, чтобы не упустить ничего важного. Повышает эффективность групповое обсуждение: группа способна выявить объективно более значимые причины.

Метод подходит только для простых проблем, когда нужно найти самую существенную причину.

Вариант техники 5 вопросов: можно называть несколько ответов. Тогда результатом применения техники становится «дерево» причин.

5. Навык Работа в режиме неопределенности

Ведущий: Работа в режиме неопределенности Сюда включены стресс-менеджмент и быстрая адаптация. Специалист, который подстраивается под ситуацию, ценится компанией больше.

Главная «фишка» этого навыка — скорость реакции. Все специалисты рано или поздно переключатся на новые условия. Однако те, кто быстрее всех принял новые правила и нашел решение, считаются незаменимыми.

Быстрая адаптация помогает не сгореть на работе. Если человек умеет «жонглировать» задачами и распределять их, это хорошо. Если он может спокойно добавлять новые условия в рабочий график — это отлично.

Чтобы развить умение, займитесь развитием самостоятельности, внедряйте новые инструменты, следите за трендами.

Навык Инициативность

Навык можно спутать с коммуникацией. Однако это другая область коммуникативной группы. Инициативность — способность завести разговор, предложить идею и взять на себя ответственность, при необходимости. В рабочей среде она будет синонимом смелости, храбрости и отваги.

Идеальный пример инициативности — старый анекдот про барина и 2 крестьян — Ваню и Фому. Как-то Ваня спросил барина: «Почему Фоме вы платите больше, цените его выше, я же тоже хорошо работаю?». И барин сказал в ответ: «Там приехал торговец с зерном, сходи узнать у него вид зерна. Ваня сбегал, спросил и принес ответ. Потом барин сказал Ване уточнить время покоса, Ваня сбегал, пришел с ответом. Барин сказал иди узнай еще цену за мешок. И каждый раз Ваня бегал туда-сюда с одним вопросом и одним ответом. Когда Ваня прибежал в последний раз, пришел Фома и, снимая шапку, говорит барину:

— Барин, проезжал торговец Емеля, вез озимую пшеницу. Я посмотрел, зерно хорошее, и сторговался на 5 рублей за мешок. Сколько брать будем?

Вопрос: Почему барин ценит работу Фому выше, чем все старания Вани? (Фома понимает ситуацию и делает сам, без указки)

Навык Любопытство

Любопытство помогает докопаться до сути. Так, без любопытства невозможно развить критическое мышление и другие гибкие навыки, любопытство стимулирует учить не поверхностные знания, а уходить в корень проблемы. Основной принцип развития - любопытство.