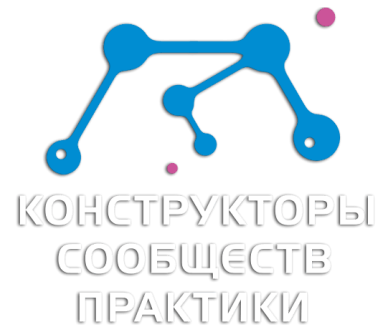


Конференция World Skills
Москва. Крокус-Экспо. 2016.

Как мы готовили Национальную сборную WS

История одного проекта.



Часть 1: Гипотезы. Цели. Задачи.

Система подготовки чемпионов строится совсем по-другому

Человека, бегущего стометровку за 9 секунд, нужно готовить совсем не так, как человека, бегущего стометровку за 11 секунд.

(Из открытых лекций П.Г.Щедровицкого)

Какие существа встречаются в природе WS?

Многообразие видов не только эволюционно обусловлено.
Оно направлено на гомеостаз экосистемы.

Из учебника биологии.

Участник. Тренер. Наставник. Эксперт. Функционер.

У каждого дела запах особый. Булочник пахнет тестом и сдобой.
Мимо столярной идешь мастерской – стружкой пахнет и свежей доской.
Дж.Родари. «Чем пахнут ремесла».

Лагерь подготовки сборной – это, на самом деле, лагерь диагностики дефицитов и талантов

Этих отмыть или новых нарожать?

Анекдот.

Основные направления подготовки национальной сборной – язык и культура – способность победить

Поздно пить боржоми, когда печень развалилась.
Народная мудрость.

Объекты подготовки: человек-специалист-команда-сборная

Кому лимон, кому лимонад. Кому ящики из-под лимонада.
Народная мудрость.

Часть 2: Основные фокусы

Участник:

Прямые компетенции:

- Стресс-менеджмент (sunk cost, поставить-проверить)
- Управление рисками (наблюдать и оценивать)
- Тайм-менеджмент (сколько есть – сколько осталось)
- Всякие лайфхаки (что делать, если «все пропало»)
- Умение работать с задачей (прочитать текст задания)
- Композиция-декомпозиция задачи (разобрать и пересобрать)
- Расставление приоритетов (что делать в первую очередь)

Обратные компетенции:

- Подготовка дефектной ведомости человека (выстоит-оступится-упадет)

Судья-эксперт-наставник:

Прямые компетенции:

- Отстаивание интересов команды
- Умение работать «дипломатом»:
 - держать лицо, держать удар, держать камень за пазухой
 - удерживать требования (понимать пространство возможностей)
 - регламент и кодекс (ws)
- Навык наставничества (рефлексивный диалог)
- Умение помочь расставить приоритеты
- Совместный разбор заданий и обсуждение критериев оценки

Обратные компетенции:

- Подготовка дефектной ведомости пары «эксперт-участник»

Команда:

Прямые компетенции:

- Тайм-менеджмент (что успели – что нет)
- Общие схемы обеспечения позитивного общения соратников (мы – банда)
- Контроль и мониторинг состояния соседей (зануд – фтопку)
- Наигрывание на лидеров (тим-лидинг, подсказки, поддержка)
- Работа с общими протоколами защиты и нападения (уровень технолог-тим)

Обратные компетенции:

- Выявление командных и некомандных игроков в индивидуальной схеме
- Установка командных протоколов

Сборная:

Прямые компетенции:

- Правила организации жизнедеятельности (ритуалы и традиции)
- Повышение скорости обратной связи в критических ситуациях (сирена)
- Работа на медальный зачет (лидеры-среднячки-квалификация)
- Работа с общими протоколами защиты и нападения (уровень официальных лиц)

Обратные компетенции:

- Выявление организационных барьеров, боттом-неков, устаревших ритуалов

Часть 3: Основные решения

Роли и позиции

Организатор



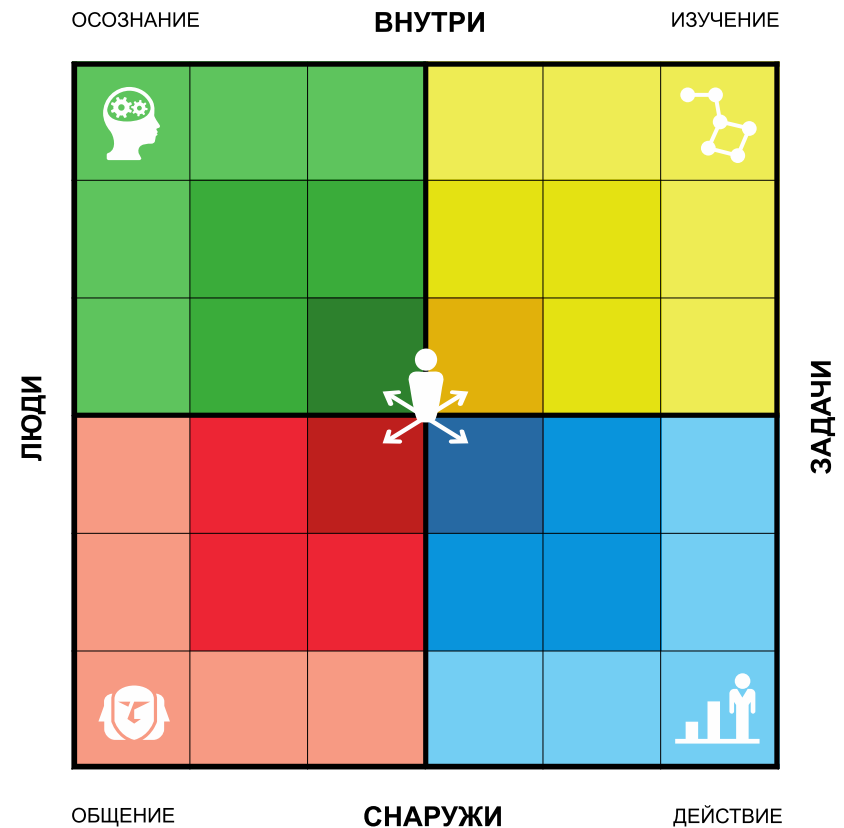
Состав команды (11 человек):

- Семь руководителей проектов управления массовыми мероприятиями
- Пять гейм-дизайнеров
- Четыре педагога
- Четыре бизнес-тренера
- Три руководителя образовательных программ
- Психолог
- Организационный консультант
- Хореограф
- Исследователь форматов управления спортивными организациями
- Руководитель департамента управления проектами и инициативами государственного агентства
- Коуч
- Руководитель благотворительного фонда
- Руководитель хобби-клуба
- Директор бренд-агентства

Диагностическая схема:

Не было задачи провести понятную программу по понятным основаниям, была задача сделать так, чтобы сборная достойно выступила (партнерство)

В задачи входила индивидуальная и коллективная диагностика участников и экспертов, на основании которой корректировались основные образовательные модули программы подготовки (перенастройка)



Основные форматы работы:

- Мастер-классы и тренинги soft skills
- Деловые игры
- Сюжетно-ролевые игры
- Групповые обсуждения
- Организационные совещания
- Языковые тренинги
- Командообразующие мероприятия

Вот как это было:



Часть 4: Основные выводы

Почти все нужно делать не так:

Что было:

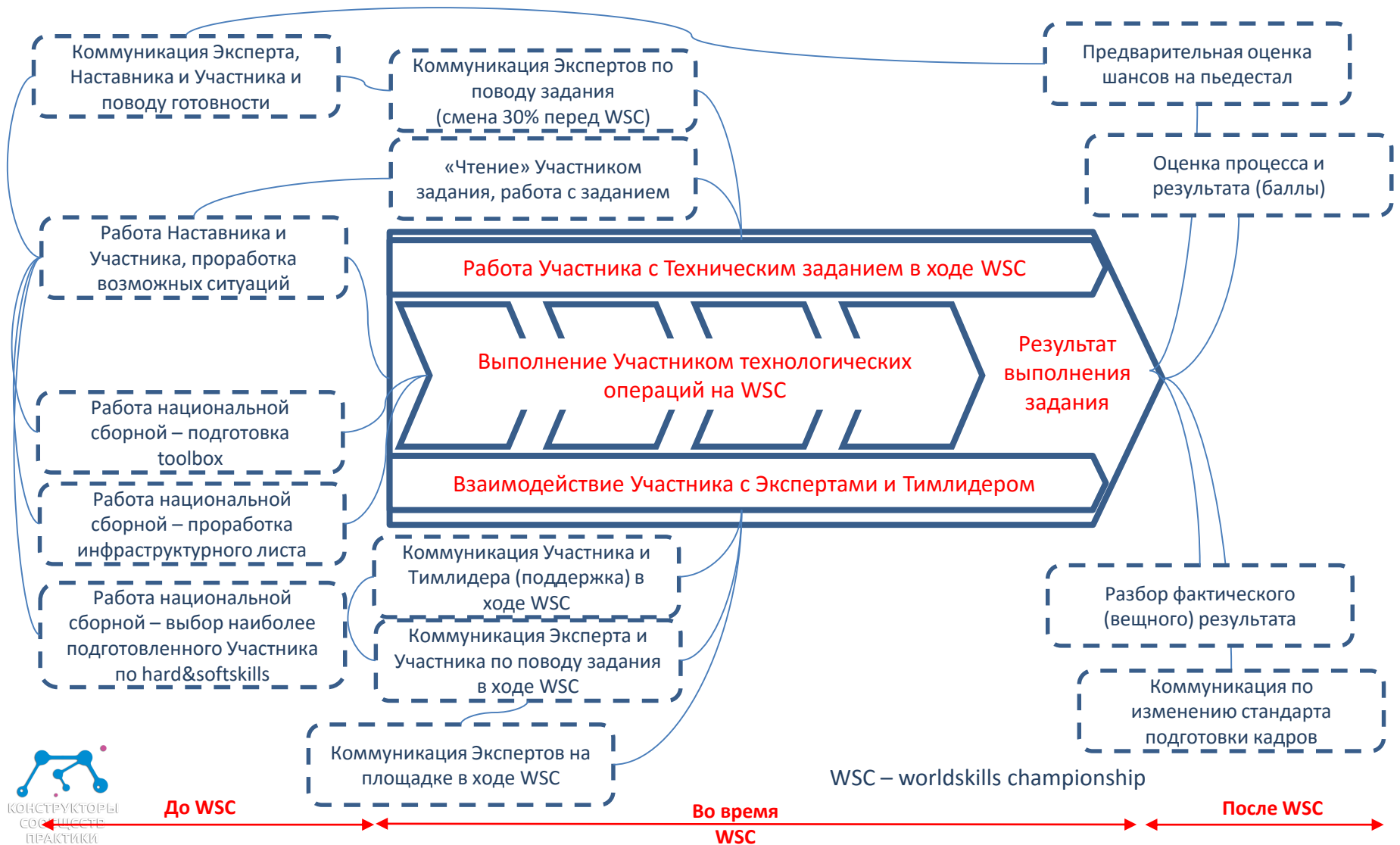
- Делали психологическую диагностику
- Реализовали доводку до оптимальной схемы
- Работали с soft skills
- Не делили экспертов и наставников, почти не отделяли участников
- Давали рекомендации
- Работали в безальтернативных условиях

Что нужно:

- Добавить психофизику и психофизиологию
- Отбирать под идеальную схему функционирования (Ч-Г-К-С)
- Сводить hard и soft skills на конкретных ситуациях
- По-разному качать экспертов, участников и наставников
- Удалять и дисквалифицировать
- Всегда иметь резерв



Это еще простая схема



Необходимо учитывать полный жизненный цикл продукта вашей деятельности

Кого бы вы ни готовили, вы должны понимать, куда он пойдет после того, как попытается выиграть нужные вам медали, взять вашу планку.
Особенно, если выиграет и возьмет.