

ЛАЙФРАНИНГ

СИСТЕМА ИНТЕГРАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Светлана Чумакова
Арсен Аветисов



МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ
КОУЧИНГА

Светлана Чумакова

**Лайфраннинг. Система
интеграционного развития**

«Издательские решения»

Чумакова С. Ю.

Лайфраннинг. Система интеграционного развития /
С. Ю. Чумакова — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-963608-9

Эта книга о Лайфраннинге — своевременной и востребованной системе интеграционного развития, разработанной в начале 2000-ых. Эта система о том, как объединить свой личный жизненный и профессиональный опыт с технологиями взаимодействия: наставничеством, коучингом, консалтингом и другими методами развития человека и сделать это своей новой специальностью. Для руководителей, наставников, менторов и коучей, специалистов, занятых в образовательном процессе, а также очень полезна для родителей.

ISBN 978-5-44-963608-9

© Чумакова С. Ю.
© Издательские решения

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
ЧАСТЬ ПЕРВАЯ	7
НАШИ ОЖИДАНИЯ	7
ЖИЗНЕННЫЙ ОПЫТ	10
ПРЕДПОСЫЛКИ ЛАЙФРАННИНГА	12
Конец ознакомительного фрагмента.	14

Лайфраннинг

Система интеграционного развития

Светлана Юрьевна Чумакова
Арсен Борисович Аветисов

Иллюстратор Алина Филия

© Светлана Юрьевна Чумакова, 2019

© Арсен Борисович Аветисов, 2019

© Алина Филия, иллюстрации, 2019

ISBN 978-5-4496-3608-9

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

ПРЕДИСЛОВИЕ

Эта книга об удивительной парадигме, родившейся в первое десятилетие XXI века – о лайфраннинге. Эта книга о концепции, философии человеческой занятости, утверждающей, что единственно важная профессия – это сама жизнь.

Наша жизнь на самом деле профессия. Каждый прожитый день, кем бы мы ни работали, мы приобретаем бесценный опыт. Наши идеи, решения, действия, отношения – это реальные активы жизни, а единственная существенная ее ценность – мы сами. То, что мы это не смогли капитализировать в той мере, в какой было бы возможно, или, как мы считаем, в какой мы этого достойны, говорит только об одном – мы еще не до конца понимаем смысл этой профессии. Мы не знаем ее технологии, не знаем, как использовать, как инвестировать в этот актив, как его применить. И мы постоянно сталкиваемся с некой системой, которая день за днем делает вид, что противодействует нашим достижениям.

На самом деле таких систем две. Одна – это система обучения, вторая менее контролируема – это наша жизнь. Задача всегда состояла в совмещении этих систем, преодолении разрыва между тем, как нас учат, «что делать», и тем, как мы сами отвечаем себе на вопрос – «как жить».

В мире существует множество видов деятельности, которая является передачей знаний, навыков, компетенций – наставничество, консалтинг, обучение. Но объединить все это в единую систему, интегрировать в обучение наш конкретный опыт, нашу историю – стало возможным только с рождением концепции лайфраннинга.

Лайфраннинг – увлекательная методология и благодарная профессия, и, без сомнения, вы будете искать любую возможность применить ее в своей жизни.

И жизнь уже не будет прежней.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

НАШИ ОЖИДАНИЯ

Мы всегда ожидаем большего. Мы всегда ожидаем, что придет время и нам воздастся по талантам нашим и по труду нашему. Но время идет, и в качестве самой большой компенсации за самое ценное, что у нас есть – за прожитые годы и наш опыт – мир предлагает лишь деньги. И зачастую это не приносит нам удовлетворения в той степени, как мы ожидали.

Мир меняется, мы взрослеем. Мы чего-то достигаем, что-то оставляем на потом или от чего-то отказываемся. Одни желания уходят, приходят другие. Но нас никогда не покидает желание изменить нашу жизнь, что-то поменять в форме и содержании нашей занятости. Поменять таким образом, чтобы мы не переставали заниматься тем делом, которое любим больше всего. Без компромиссов и оговорок.

Хотим ли мы получать от работы не только удовольствие, учитывающее любой возраст, но и достойное вознаграждение? Хотим ли мы справедливую компенсацию за то, чему мы отдали наше время, нашу жизнь? Продолжаем ли мы считать, что деньги, полученные нами (не сравнивая их количество и объективность расчетов наших бонусов и премий), – это все же не самое главное утешение? Действительно ли мы не потеряли надежду изменить этот мир?

Честно говоря, эта затея с изменениями то и дело преследует всех. Но мир меняется быстро и порой драматически. Если в годы юности эти изменения кажутся слишком медленными, а мы проявляли привычную для того возраста нетерпеливость, то с возрастом это происходит на порядок стремительней. Мы порой уже испытываем досаду, не успевая за очередным технологическим обновлением гаджетов, новым приложением и сопутствующей не то терминологией, не то сленгом. Но самое главное, что действительно волнует нас, это то, что мир не намерен ждать, пока мы наконец соберемся с мыслями, назначим день и приступим к реализации своей мечты.

Стремительность временного потока, перманентные информационные революции еще больше дразнят наше чувство неопределенности. А неопределенность будущего только заводит нас и заставляет работать еще больше и отчаянней, не оглядываясь и не останавливаясь, несмотря на возраст и вопреки состоянию.

Мы, с одной стороны, стремимся к той черте, когда каждодневная работа, служба или другая наша занятость сменится желаемым статусом отдыхающего в гамаке под пальмами или неспешной работой на заднем дворе уютного дома, а с другой стороны – с тревогой и обреченностью ожидаем этого момента. А он может наступить в любое время. На очередном витке очередного экономического виража, где мы не впишемся в поворот. У нас всегда есть опасения, что наша специальность уйдет в прошлое, а наши резюме и дипломы станут ценным пергаментом только для музеев ветеранов отрасли или личных архивов.

Может, мы и согласились бы продолжать реализовывать проекты в поднебесных советах директоров и попечителей. Но удобных кресел в кабинетах становится меньше, а количество претендующих на них прогрессивно растет вместе с возрастающей продолжительностью жизни граждан. С наступлением риторического часа икс вряд ли удастся отсидеться в прозрачных окопах open office, затеряться в штатном расписании или стать на первую позицию в очереди несуществующей биржи труда для топ-менеджеров и передовиков отрасли. Мир не ждет. Он не ждет таких и в таком количестве. Существует мнение, что самая высокая конкуренция

бывает в первой декаде нашей трудовой жизни. Но скорее всего, гораздо более жесткая конкуренция ожидает любое поколение на пороге очередного прорыва технологий.

Неразумно думать, что бизнес не знает настоящую цену опыта. Он, как никто другой, прекрасно осведомлен о стоимости каждого часа, проведенного на работе, ценности каждого совета, возвращенного на почве десятилетней практики. За одного битого двух небитых дают – этот принцип никто не отменял. И, возможно, бизнес умалчивает об этом. Такая немая, но полная напряжения сцена складывается еще и потому, что предложить миру бизнеса качественный продукт с названием «Мои прожитые годы», продукт, который своей формой и внятным содержанием соответствовал бы ясным стандартам и мог использоваться этим миром, нам пока не представилось возможности. Что известно всем, так это те единичные случаи, когда именно продукту «Мой успешный опыт и счастливая жизнь» выделялись почетные места в советах директоров, ассоциациях занятости, полках книжных магазинов, встречах с героями и даже на кафедрах университетов и колледжей. Но очевидно и то, что опыт есть не только у этих, безусловно, интереснейших и заслуженных личностей. Он есть и у каждого из нас, прошедших через десятилетия времен, задач, планов и решений. И этот опыт не менее ценный, специфичный, успешный и поучительный.

Мир никогда не перестанет нуждаться в нас. Но к какому входу подойти и как себя представить в новом и постоянно актуальном качестве? Все, кто не попал в условные генеральные штабы корпораций, полные сил, опыта и энергии, подбадриваемые достижениями современной медицины и здорового образа жизни, вынуждены посвящать себя вымученному хобби, гольфу, путешествиям или мемуарам. Они уговаривают себя, что всю жизнь безумно стремились именно к этому периоду и статусу, но уже через пару месяцев, окончательно выпавшись и помахав клюшкой перед непослушным мячом, маниакально продолжают следить за своими рынками и компаниями. И после всей этой картины кто-то еще будет говорить о бережливом производстве? После того как самое ценное, что может дать карьера, из-за условностей возраста или переживаемого экономического цикла, ритуалов и обычаев, весь этот уникальный инструмент будет разброшен по гольфовым полям и петанговым площадкам? Но даже эта картина выглядит идиллической, потому что в реальном мире все куда печальней, стоит только взглянуть на этих людей, скучающих на улице или в парках. Возможно, кое-кто из них, получив свою дозу разочарования, действительно уже ничего не хочет. Но большинство молодящихся и относительно молодых ветеранов готово в ограниченном формате продолжать «быть в теме». И если не в штате боевых офицеров, так военных консультантов однозначно.

Конечно, можно все максимально заменить компьютерами, искусственным интеллектом, роботами и программами. Но машины не могут прожить человеческую жизнь. Они не могут сконцентрировать в себе все краски пережитых эмоций, все впитанные и схваченные по случаю знания, все невероятные и, на первый взгляд, бессмысленные навыки, все наши индивидуальные черты. Может, именно поэтому столько разговоров о так называемом критичном ресурсе любой организации, корпорации, государства – о человеке. Но одновременно, что и парадоксально, и привычно, этот ресурс всегда недооценивают. И не потому, что не осознают всю мощь опыта, роли личности и ее воли. Дело скорее в том, что до сегодняшнего дня не существовало простой практики и метода сфокусировать этот опыт и эту индивидуальность, интегрировать их в существующую обучающую модель, совместить с технологиями передачи знаний, практикой формирования навыков и эффективного когнитивного поведения. Бизнес крайне требователен к качеству и адекватности продукта, даже если этим продуктом являются годы бесценного жизненного опыта. А у этого опыта действительно есть чем делиться, есть чему обучаться, есть что заимствовать и с чего брать пример.

Парадоксальная ситуация. С одной стороны, есть опыт и многолетняя реальная практика, а с другой – постоянная необходимость трансформировать этот опыт на последующие поколения. Более того, есть и заинтересованная сторона – большой бизнес, который готов исполь-

зовать этот опыт в понятной и применимой для него форме. Но до сегодняшнего дня, надо с сожалением согласиться, не существовало универсальной методики или цельной системы, способной осуществить такую интеграцию...



Уставшие от очередного трудового дня, мы опять возвращаемся к вопросу: «А в чем ценность нашей жизни?» Ценность жизни – в самой жизни. Вся наша жизнь – это борьба за утверждение приоритетов ценностей и нескончаемые попытки поменять ракурсы на будущее. Но чтобы изменить будущее, надо изначально по-новому увидеть прошлое. У каждого из нас есть чем поделиться с миром, в каждом всегда есть нечто очень ценное, то, ради чего мы продолжаем увлеченно бежать по жизни. Жизнь не перестает преподавать нам уроки, но не все понимают их. Еще меньше учатся на них, и только единицы могут трансформировать свой жизненный опыт в формат новых знаний для своего окружения. Именно об этом наша книга. О другой философии жизни, о том, что уже существует в атмосфере, ощущается на кончиках наших пальцев. Является настолько очевидным, что по привычке становится пренебрегаемым и в конечном итоге не реализуется.

Это книга о том, как это все наконец реализовать.

- *Мир стремительно меняется.*
- *Изменяются формы человеческой занятости.*
- *Самая ценная материя изменений – человеческий опыт.*

ЖИЗНЕННЫЙ ОПЫТ

Чем отличаются жизненный и профессиональный опыт и почему нет прямой связи между зрелостью и опытом.

Один из первых вопросов, который нам задают при приеме на работу, всегда касается нашего профессионального опыта. А что на самом деле представляет собой профессиональный опыт? Его можно характеризовать как совокупность навыков, умений, знаний и практики их применения в какой-либо области человеческой деятельности. Профессиональный опыт несложно представить и оценить. В той или иной степени он присутствует у всех, кто работал или хотя бы проходил производственную практику.

А что такое опыт обучения? Это владение методиками и технологиями передачи знаний и навыков и практики их применения. Такой опыт, в отличие от профессионального, встречается уже реже и зависит от многих факторов, в том числе от личностных качеств. Просветительство требует если не таланта, то способностей и определенного настроения.

Тогда что такое жизненный опыт, который, на первый взгляд, есть у всех? Наверное, предполагаем мы, это вся совокупность наших жизненных событий, наши решения, размышления, переживания, выводы, победы и поражения, которые в разной мере, но стали базисом для наших убеждений, мировоззрения, принципов. И это, как мы считаем, самое ценное, что у нас есть. Хотя стоит вспомнить и то, что, несмотря на наличие так называемого жизненного опыта, есть миллионы примеров, когда люди с упорством повторяют одни и те же ошибки.

Если профессиональным знанием, навыками и практикой их применения можно делиться и передавать через обучающие методики, то на вопрос о наличии адекватных и эффективных форм передачи жизненного опыта непросто ответить. И это несмотря на то, что вряд ли для нас есть что-то более убедительное, чем жизненный опыт, основываясь на котором мы и выстраиваем все остальное, в том числе и нашу профессиональную деятельность.

Итак, жизненный опыт – это совокупность наших жизненных событий, которые возможно изложить в виде истории. Да, именно истории. Все ситуации, действия и их последствия, выраженные и представленные через истории, могут вместить в себя всю ту палитру оттенков, которыми мы окрашиваем наше отношение к жизни, наши рассуждения, мысли, идеи, ценности и их значения.

А если соединить эти истории с обучающими технологиями, то мы получим невероятную возможность методично делиться жизненным опытом со своим окружением. Надо заметить, что нет однозначной зависимости между возрастом и опытом. Зрелый человек не обязательно будет обладать соответствующим его годам жизненным опытом. Опыт появляется тогда, когда жизненные события осмыслены и проработаны, когда человек анализирует свою деятельность, делает выводы. Богатый опыт является ведущим фактором, влияющим на успешность сотрудника практически в любой профессии. Но в жизни связь между возрастом и опытом не всегда очевидна. Многое зависит от способности анализировать собственные ошибки и неудачи, от знания сильных и слабых сторон характера, самоконтроля, навыка правильно интерпретировать действия других людей и наконец умения изменять самого себя, развиваться и совершенствоваться.

Чтобы стать хорошим учителем этой жизни, мало иметь богатый опыт. Надо уметь его форматировать в истории, найти в них обучающую составляющую и адекватную форму его передачи.

- **Профессиональный опыт – навыки, знания и практика в конкретной области занятости.**
- **Обучающий опыт – методики и технологии передачи знаний.**

– Жизненный опыт – осмысленная совокупность жизненных событий.



ПРЕДПОСЫЛКИ ЛАЙФРАННИНГА

Что происходит в мире и какой вопрос витает в воздухе последние десять лет.

Наш мир переживает глубокие и небывалые изменения. Изменения, затрагивая формы занятости, меняют образ жизни. Одни профессии возникают, другие теряют свою актуальность и уходят в прошлое. При этом мы не теряем надежды, что в мире, где ценность материальных активов девальвируется, ценность человеческого опыта как самого нематериального и уникального капитала будет только возрастать. Более того, мы почти уверены в этом.

Но пока это не всегда так. Сущность и цель бизнеса сами по себе накладывают ограничения на реализацию наших ценностей и опыта. Мир с неохотой капитализирует наши жизненные истории, отдавая предпочтения сиюминутному спросу рынка и требованиям экономики в целом. Он подобен чудовищному истукану, требующему все новых и новых жертв, выбирая как молодых рядовых линейного состава, так и бравых гвардейцев управления. Но магия этого идола не действует на некоторых ветеранов, уже испытавших этапы и ритуалы этого жертвоприношения. Они не спешат принести себя на закланье, потому что познали всю суть его мнимой сакральности.

Мир, соблюдая формальную учтивость и манипулируя личностью в границах возрастного ценза, тем не менее отдает предпочтение показателям и предполагаемому или им же рассчитанному потенциалу индивидуума. Но потенциал навсегда останется потенциалом, всего лишь перспективой, если не создать возможности для его реализации, где важное условие – это сопровождение и раскрытие этого потенциала профессионалом жизни. Профессионалом-проводником, которому доверяют, имеющим достаточный жизненный опыт и обладающим знаниями и технологиями для совершенствования всего процесса во всех его аспектах. Процесса, который мы называем жизнь. Нам повезло, если у нас в жизни такие люди были. А если нет, то можно помечтать, чтобы такой человек был рядом и вообразить себе, каким он должен быть.

На самом деле и нашего опыта бывает достаточно, чтобы усвоить уроки жизни и понять их суть. Их можно извлечь и из нашего окружения. Но не зная языка, на котором написаны все эти истории, и не обладая алгоритмом формирования из них учебного материала, мы мало что выносим из этих приключений, ограничиваясь прописными истинами или риторическими вопросами, от чего остается неприятный осадок. Общественные системы монетизируют прожитую жизнь пенсиями, дивидендами, почетными званиями. Но знания и опыт ветеранов корпоративных сражений достойны более эффективного применения. А истории их ранений, отчаянных атак и стойких оборон порой намного поучительней, чем внушительные стопки теоретических сборников бизнес-школ. Немногие из ветеранов способны реализовать себя в образовательном секторе реального бизнеса, где пока предпочтение отдается системному обучению и развитию персонала. Устоявшиеся методики обучения серьезно ограничивают скорость развития бизнеса. Жизнь намного красочней, чем скромная палитра этих методик. Бизнес настойчиво требует не дискретной и симптоматической помощи, а комплексного подхода, который бы органично совместил все существующие технологии с живым жизненным и деловым опытом преподавателя.

Но технологии и методики – это только одна сторона медали. В погоне за результатами постоянно подгоняемые менеджеры подчас теряют смысл того, что они делают и к чему стремятся. Регулярная опустошенность, которую принимают за хроническую усталость, свойственна самым востребованным сотрудникам. Это не может не сказаться на долгосрочной мотивации, уровне самоотдачи и эффективности реализации талантов и способностей этих людей. Причина – в несовершенстве и дефиците жизненного опыта, в неумении извлекать

из него необходимые уроки. Личностям необходима комплексная система развития навыков, совершенствование своего мировоззрения и поддержание жизненного баланса. Почему система должна быть комплексной? А как удержать темпы совершенствования человеческого ресурса в соответствии с ежегодно принимаемыми планами по развитию бизнеса? Год заканчивается, все рапортуют о количестве мероприятий, фантастических тренингах, созданных школах и университетах – и все. Все уходят на следующий круг преследования своих теней, состоящих из стандартных и вечных симптомов. Что происходит на самом деле?

На самом деле все действительно происходит симптоматически. Если проблема в отсутствии специфических или глубоких знаний в какой-то области или направлении, то компании прибегают к услугам консультантов. Существует глубокое убеждение, что консультанты лучше знают о проблемах и решениях в той или иной области, поскольку они годами собирали, сортировали и классифицировали знания, постоянно дополняя безбрежные теоретические поля «боевыми вылазками» и обильно поливая их опытом и мудростью. Они, консультанты, как никто другой, могут глубоко вспахать эту целину специфических проблем. Они профессионально натренированы для решения вопросов именно в своей области. Но если быть честными – в чем смысл консалтинга? Очевидно – это оперативно заполнить пробелы в знаниях, опыте, возможно, где-то взять моральную ответственность, согласующуюся с авторитетом и репутацией компании, которую они представляют.

Консультирование воодушевляет, потчует клиентов в том числе и коктейлем из надежды, веры и нарисованными перспективами в будущее. Ожидание клиентов строится на логичном постулате: мы платим – мы должны получить. Получаем нечто в виде решения, совета, презентации, плана действий, анализа завтрашнего дня и так далее. И это «нечто» мы действительно получаем. В разных формах, в красивом фолианте или в виде небольшого фильма, достойного быть включенным в шорт-лист фестиваля рекламы «Каннские львы». Консультанты приходят и уходят, иногда сопровождают в течение определенного срока. Их знания и опыт всегда специфичны и универсальны лишь в той мере, в которой данный случай совпадает с их прошлой практикой. Но как сказал классик: «Каждая несчастливая семья несчастлива по-своему». Консультирование остается большим и интересным бизнесом. Где-то специфическим, больше самим в себе и в своих узких профессиональных направлениях и в выразительно обезличенных решениях.

Если в компании возникает необходимость развития у персонала определенных навыков и компетенций, то приходит черед тренеров. Поскольку отправлять отделы, департаменты и даже отдельных людей за получением академических знаний и практик с точки зрения бизнеса выглядит по меньшей мере как безумие, то тренинги – это именно то, что и оптимально, и в меру эффективно. Конкретно, быстро, предметно, бюджетно. Эффективность тренингов – это отдельная тема. Всегда актуальная и спорная. Тем не менее обучению, навыкам и знаниям стараются придать цельность и значимость, объединяя их и создавая корпоративные университеты. Красиво, звучно, значимо.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.