

# Как тимлиду удерживать и развивать таланты

Менторские / коучинговые практики  
для руководителя



Антон Волков

SOLVERY



# Привет, я Антон

Solvery — крупнейшая в РФ  
платформа с менторами из IT

100к+ человек участвуют

- Строю онбординг и менторинг компаниям
- Обучаю и развиваю менторов
- Был тимлидом фронтенд команды
- Организовывал крупные конференции
- Делал проектные команды для студентов
- Строил IT школу для старшеклассников



А еще канал есть

# О чем поговорим?

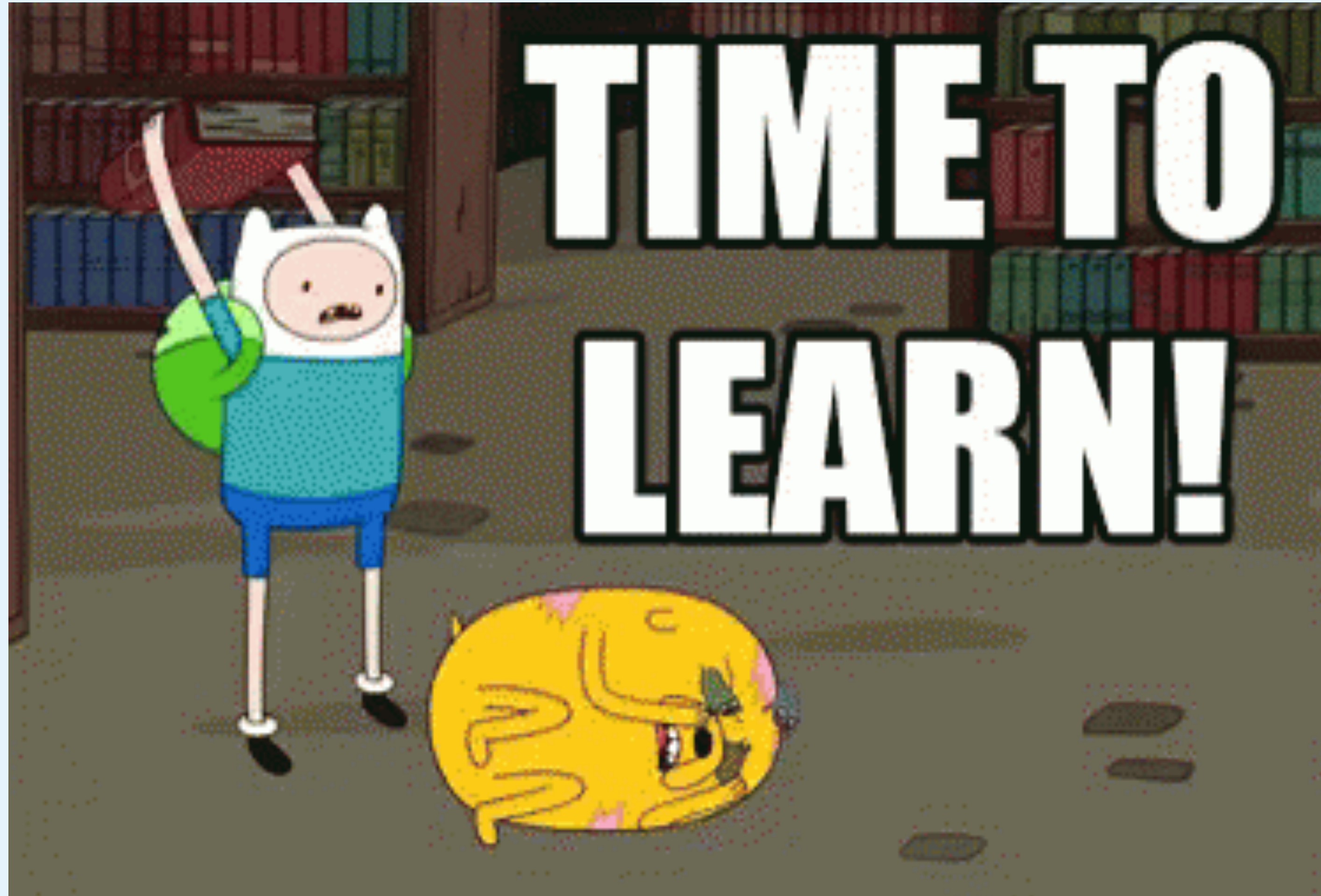


Менторы  
и коучи?



Как и что  
делать?

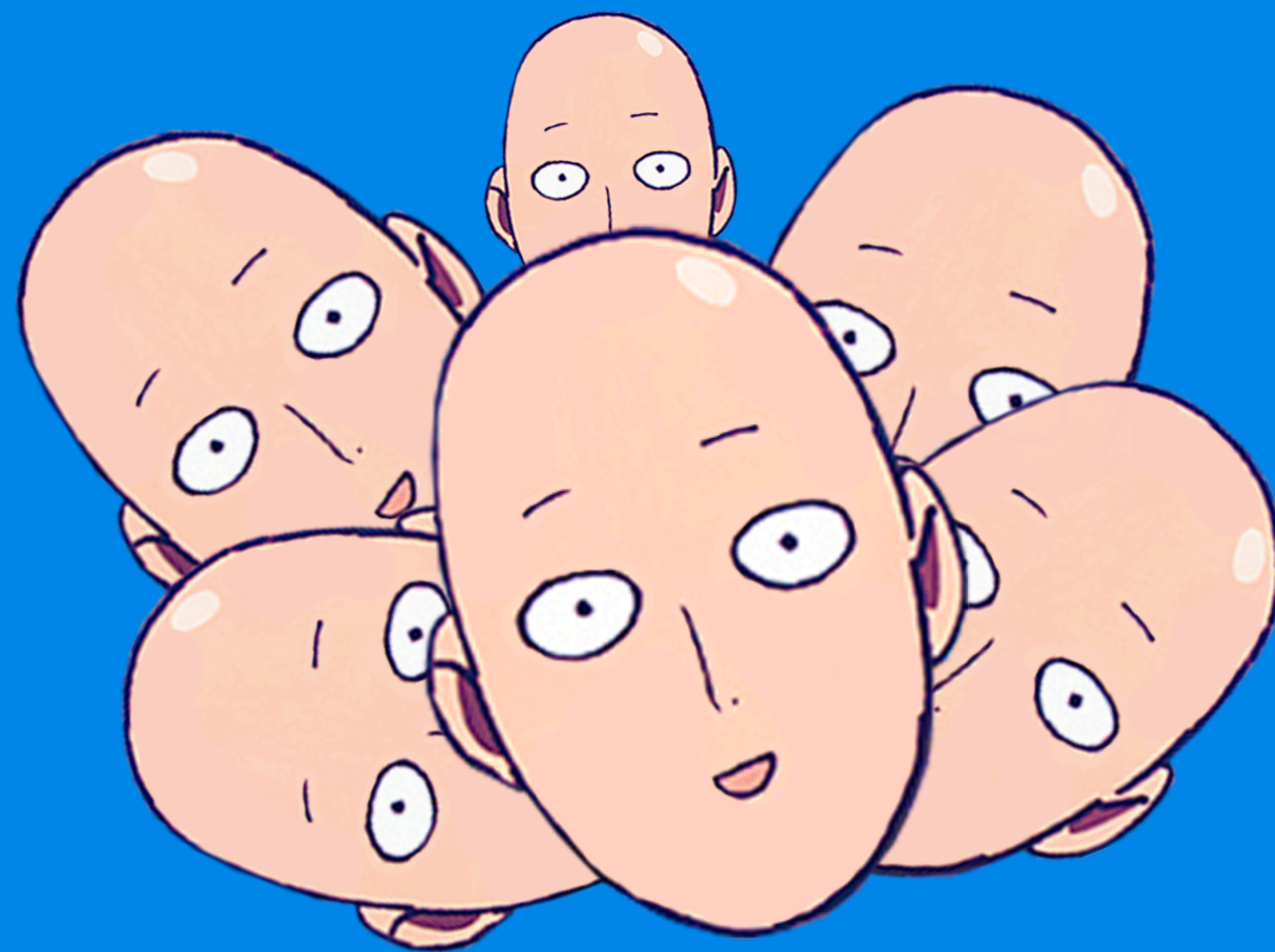




**SOLVERY**

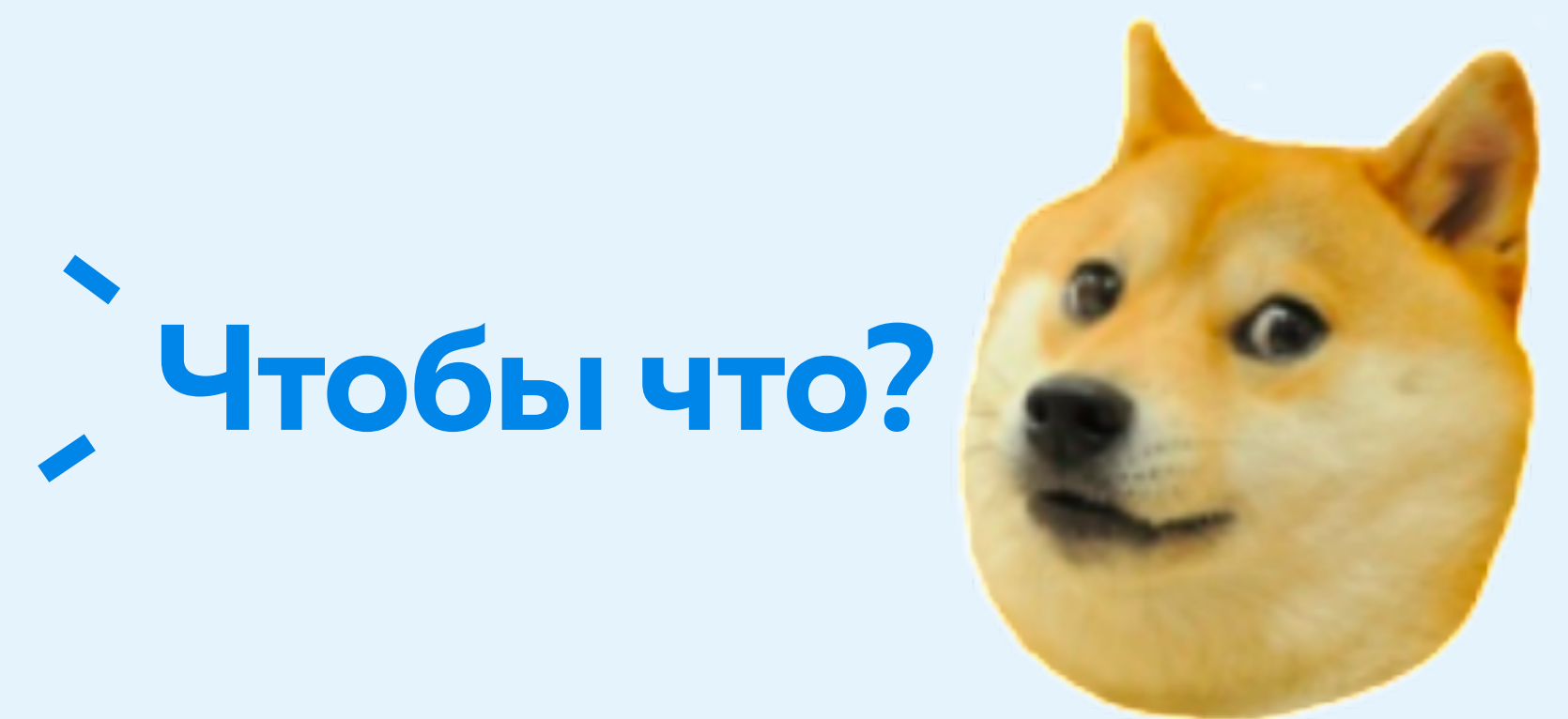


# Менторы / коучи и т.д.





А в чем фишка?  
Зачем вообще менторы  
и другие роли?





# Хотите пробежать марафон



**SOLVERY**



# Готовитесь сами

- Самостоятельно изучаете программы тренировок;
- Выбираете ту, которая кажется соответствующей;
- Регулярно тренируетесь;
- Бежите марафон.







# Готовитесь с тренером

- Он помогает с планом тренировок;
- Корректирует ваше питание с учетом калорий;
- Следит за техникой бега;
- Оценивает прогресс;
- При необходимости корректирует план тренировок;
- Поддерживает вас в процессе и не дает бросить;
- Вы бежите марафон!







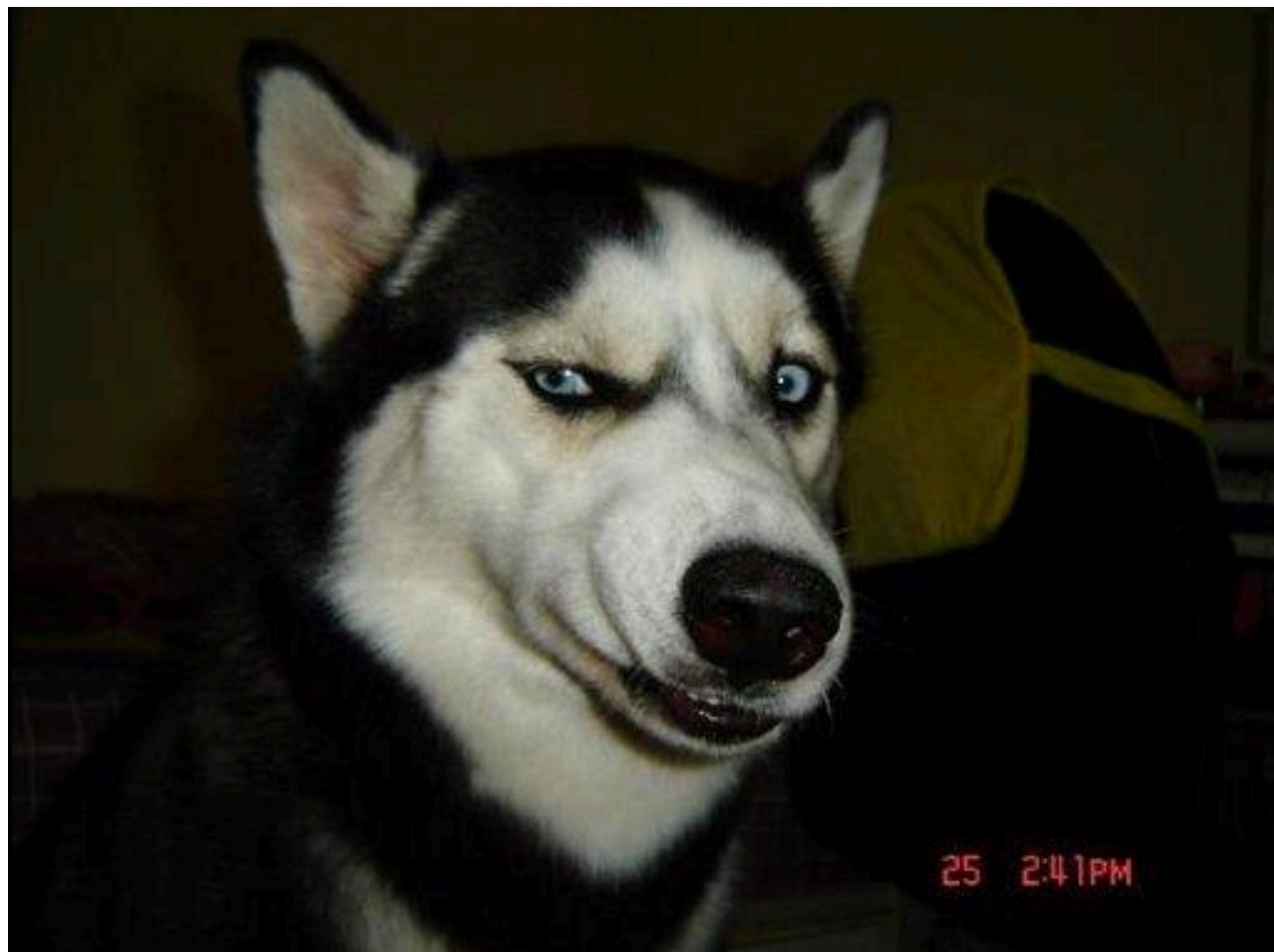
**Любой поддерживающий  
специалист — это как тренер  
по профессиональным  
вопросам**

**Именно!**





# А ты точно ментор?



**SOLVERY**

# А ты точно ментор?

Buddy

Наставник

Ментор

Коуч



# А ты точно ментор?

Buddy

Наставник

Ментор

Коуч

# А ты точно ментор?

Buddy

**Наставник**

Ментор

Коуч



# А ты точно ментор?

Buddy

Наставник

**Ментор**

Коуч

# А ты точно ментор?

Buddy

Наставник

Ментор

Коуч



**Ключевая задача:  
помочь подопечному  
дойти до точки «Б»  
через победу над  
ограничениями**

**Вот так**



# Что является результатом работы опытного руководителя?





**Команда, которая попадает  
в свои цели, потому что все  
на своих местах!**



# Путь руководителя

1. Управляю бэклогом и задачами

2. Развиваю людей в команде

3. Строю эффективные команды



# Путь руководителя

1. Управляю бэклогом и задачами

2. Развиваю людей в команде

3. Строю эффективные команды

**В командах, где  
руководитель вкладывается  
в развитие люди остаются  
на порядок дольше**

**✓ Все так**





# Классическая история

Вот задачи — иди и делай

А будут другие?

А это влияет на мой грейд?

А это мне вообще нравится?

Оооо, видос с Назаровым...

# Удержание = вовлечение

А ты сам чего хочешь? Куда мы идем?

А если так — давай вот такие задачи брать?

Как тебе помочь, что самое сложное?

Супер — тогда давай договоримся,  
что на N времени у нас есть вот такой план — отзывается?

Держи задачи — **побежали вместе**



# Пример

Сотрудник — Middle Manual QA

QA Автоматизатором

...

Продуктовые мысли

...

**Менторский/коучинговый  
подход — это не фишка,  
а базовый скиллсет  
опытных руководителей**

**✓ Все так**





# Роли руководителя

Buddy

Наставник

Ментор

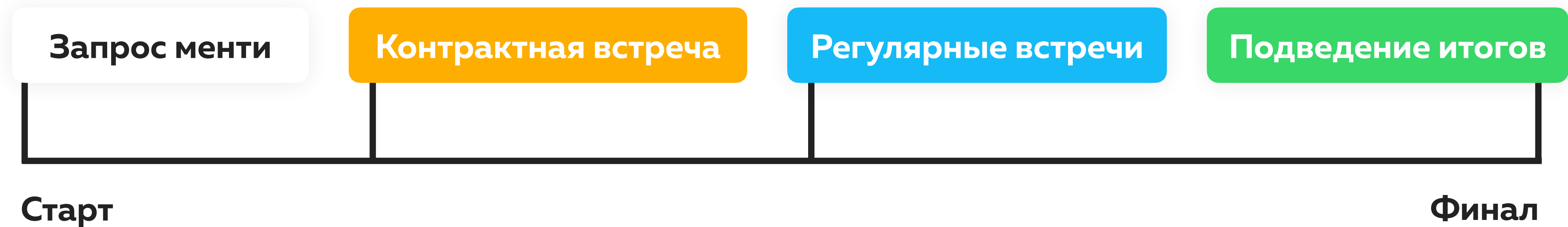
Коуч

# Что взять от процесса?





# Менторский процесс



**Вы можете дополнить  
проведение ваших  
1-to-1'ов какой-то  
длинной целью**

**Большая точка в будущем**



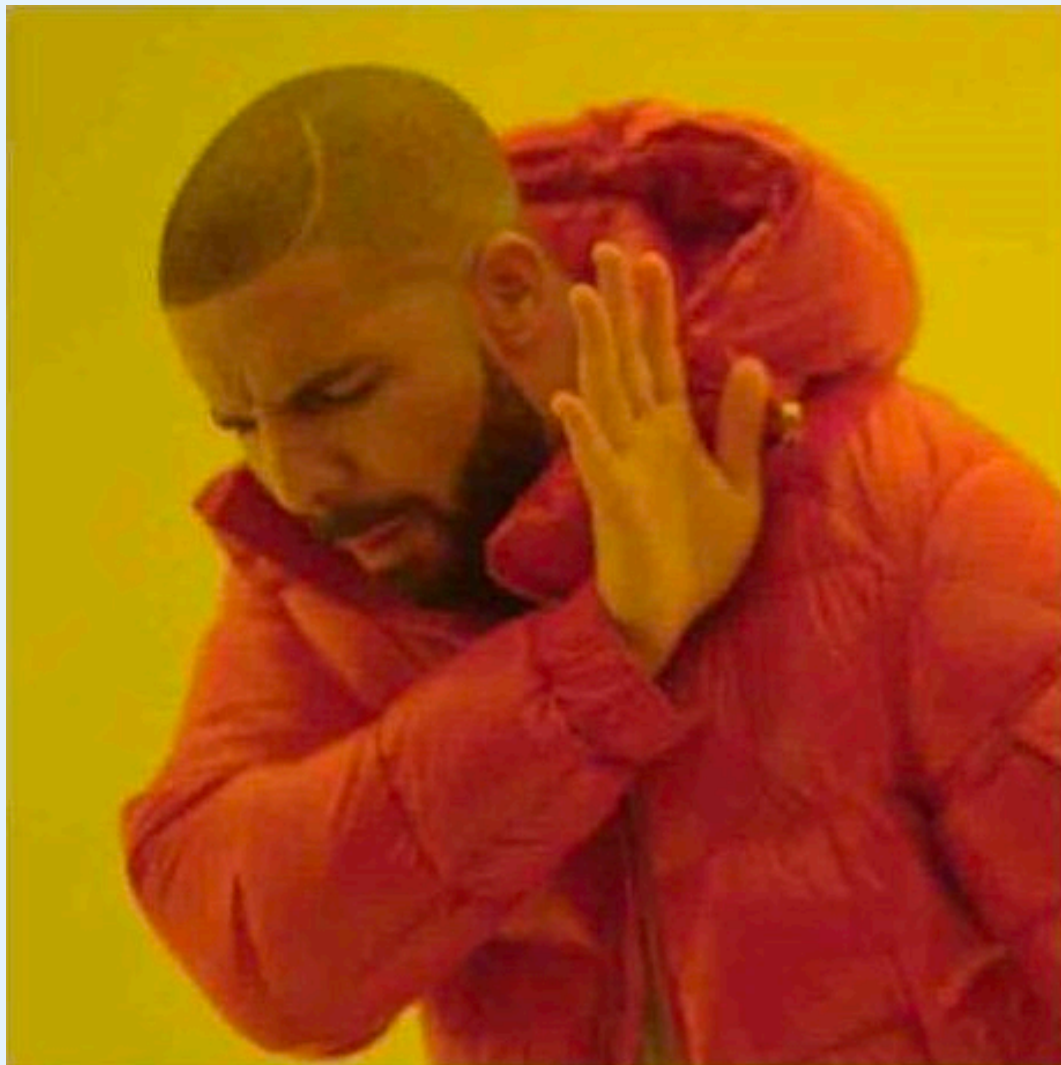


**Или сопровождать ваших  
ребят в процессе победы  
над их ограничениями**

**✓ Все так — это самое то**



# Цель сотрудника, это как?



Хочу расти на работе



Я уже год в роли Manual QA. Хочу через год стать автоматизатором + экспертом, как чуваки с конференций — с выступлениями и интересными кейсами. Сейчас уже знаю базово Python и даже пробовал сам брать небольшие задачи, но хочется делать это под присмотром, чтобы быстрее перейти. Готов раз в неделю встречаться и делать все, что скажешь!

# Красиво, а как такое получить?

✍ Так не у всех работает





# Как может быть

Сотрудник сам сказал

Вы видите ограничения

Вы никогда не спрашивали

Вы спрашивали, и вот

# 1. Контрактная встреча и запрос!

✓ Точно забираем



# Как проводить

Small Talk

Цель/ограничения



# Про цель

- Скажи, а кто тебе отзывается, как следующий этап?
- На кого ты хочешь быть похожим, когда вырастешь?
- Что тебе нравится в работе?
- А как стало понятно, что это проблема?
- Расскажи, что уже пробовал?
- В чем видишь ключевую сложность, что не получается?
- Каким видишь идеальный результат?
- ...

# Чем я могу помочь в достижении твоей цели?

Пусть рассказывает



# Как проводить

Small Talk

Про цель

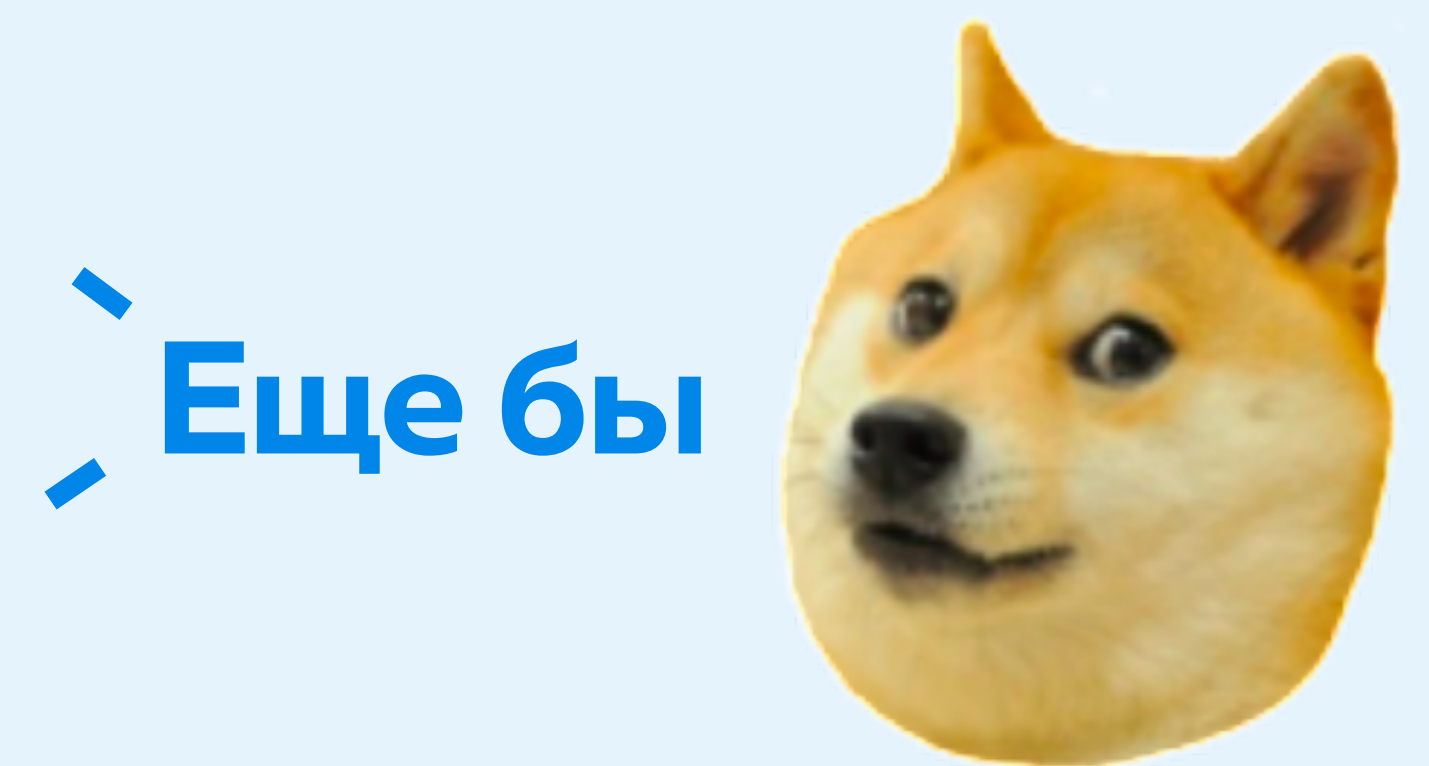
Про ожидания

Орг моменты

Что дальше?



**Так вы дойдете, куда надо,  
и все получится!**

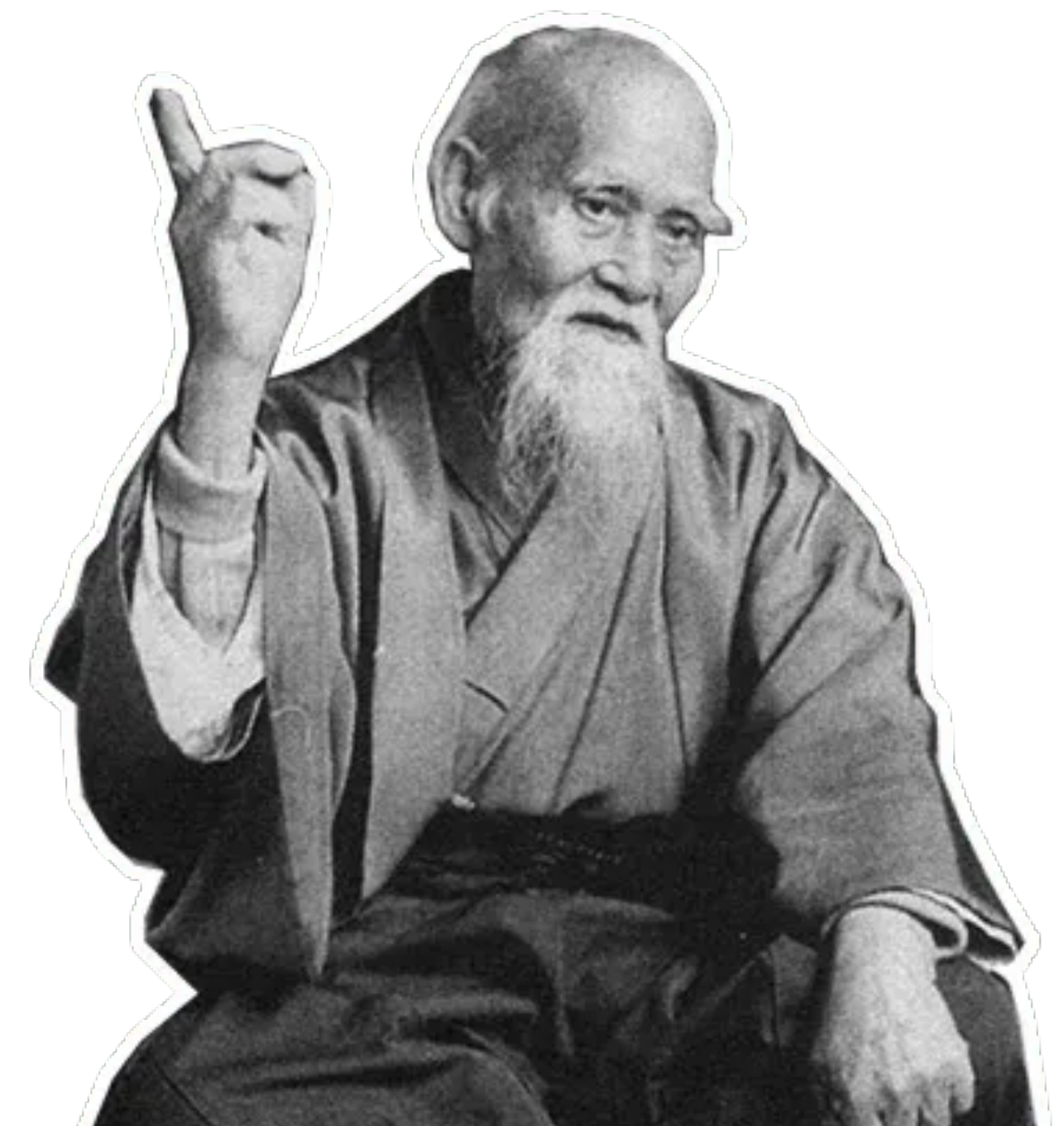


## 2. Эталонная менторская встреча



# Эталонная встреча

- Вы работаете над актуальными вопросами сотрудника;
- Вы не теряете из вида, куда идете глобально;
- Сотруднику все понятно, и он растет;
- Вам понятно, что сотруднику понятно;
- Вам понятно, что встреча прошла хорошо;
- У вас есть план следующих действий.



# Как устроена встреча

Как дела, и что  
делаем сегодня?

Двигаемся вместе и  
уточняем, все ли  
понятно

Как дела, и что  
сделаешь к  
следующей встрече?



# Как устроена встреча



Старт встречи

Финал встречи

**SOLVERY**

# Старт

- Как дела?
- Что делал?
- Какой план?
- Делаем 1,2,...



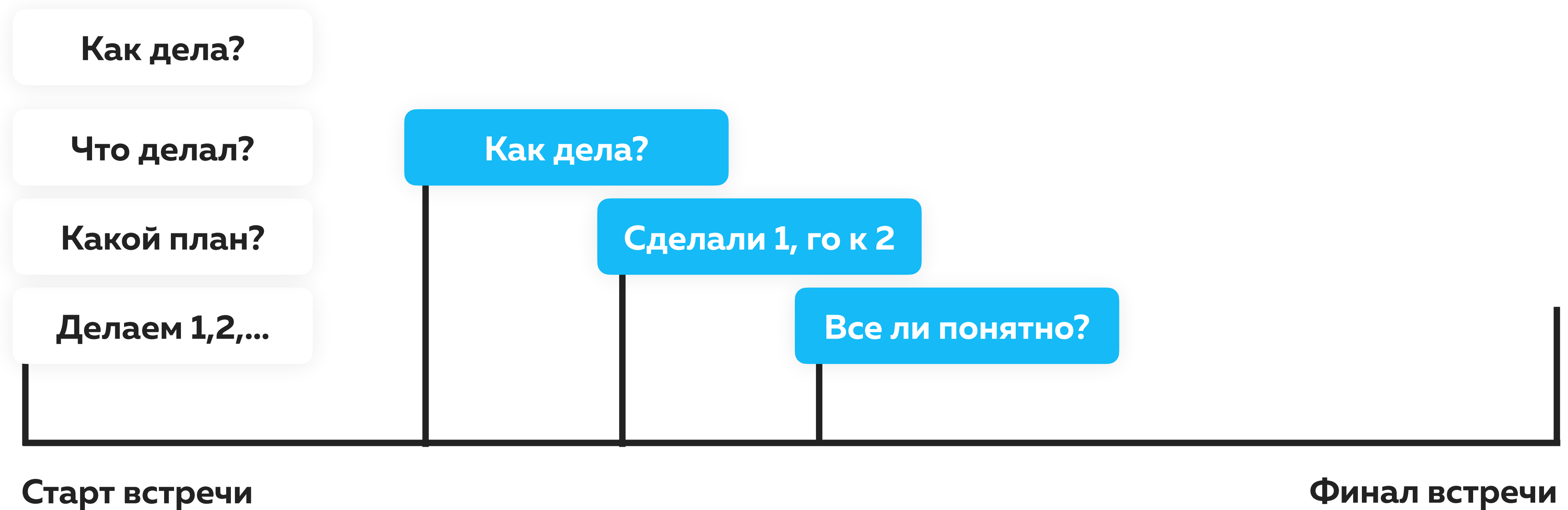
Старт встречи

Финал встречи

# Старт

- Что было самым сложным?
  - Что хочешь обсудить в первую очередь?
  - Что видишь, как результат сегодняшней встречи?
  - ...
- 
- Что самое интересное узнал за неделю? (для новичков)

# Ход встречи

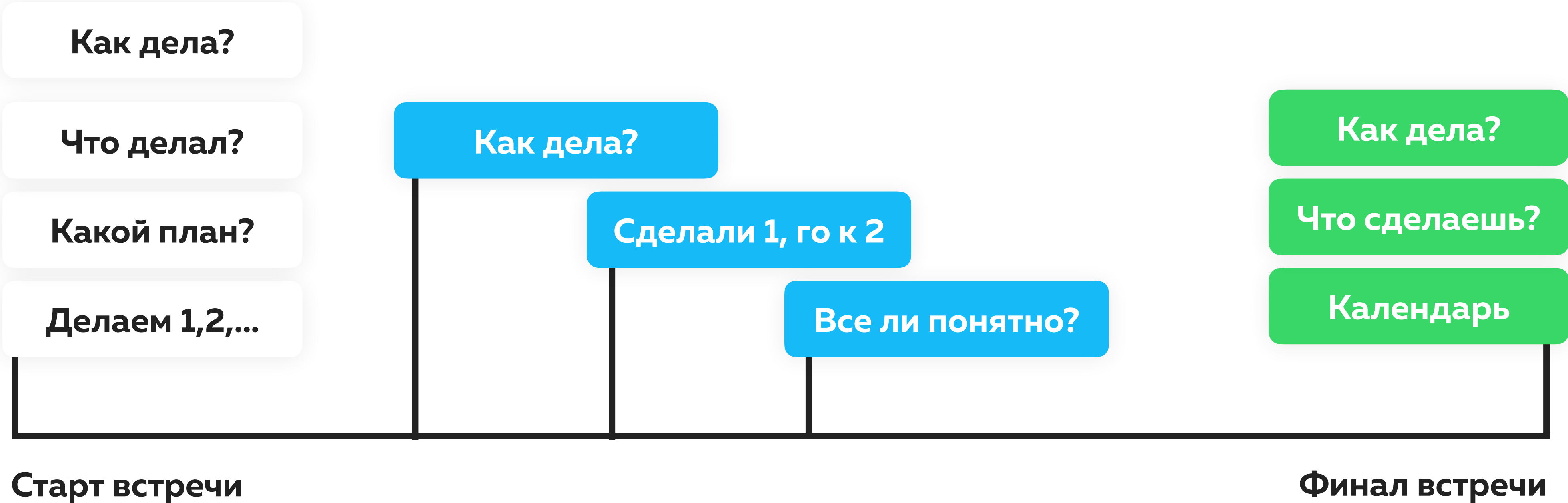




# Ход встречи

- «Расскажи своими словами, как понял»
- Хорошая практика, когда сотрудник говорит большую часть встречи;
- Если видим, что сотрудник теряется, поломался — пробуем поменять подход к объяснению;
- Если что-то хотим дать на дом — сразу записываем.

# Финал встречи



# Финал встречи

- Как впечатления/ощущения от встречи?
- Что сегодня было самым сложным?
- Что унесешь с собой с этой встречи?
- Что планируешь сделать к следующей встрече?
- Что может быть самым сложным, и как будешь действовать?
- ...

# Итого:





**Вы быстро сонастроитесь  
и будете регулярно  
собирать обратную связь**



# Про коммуникацию



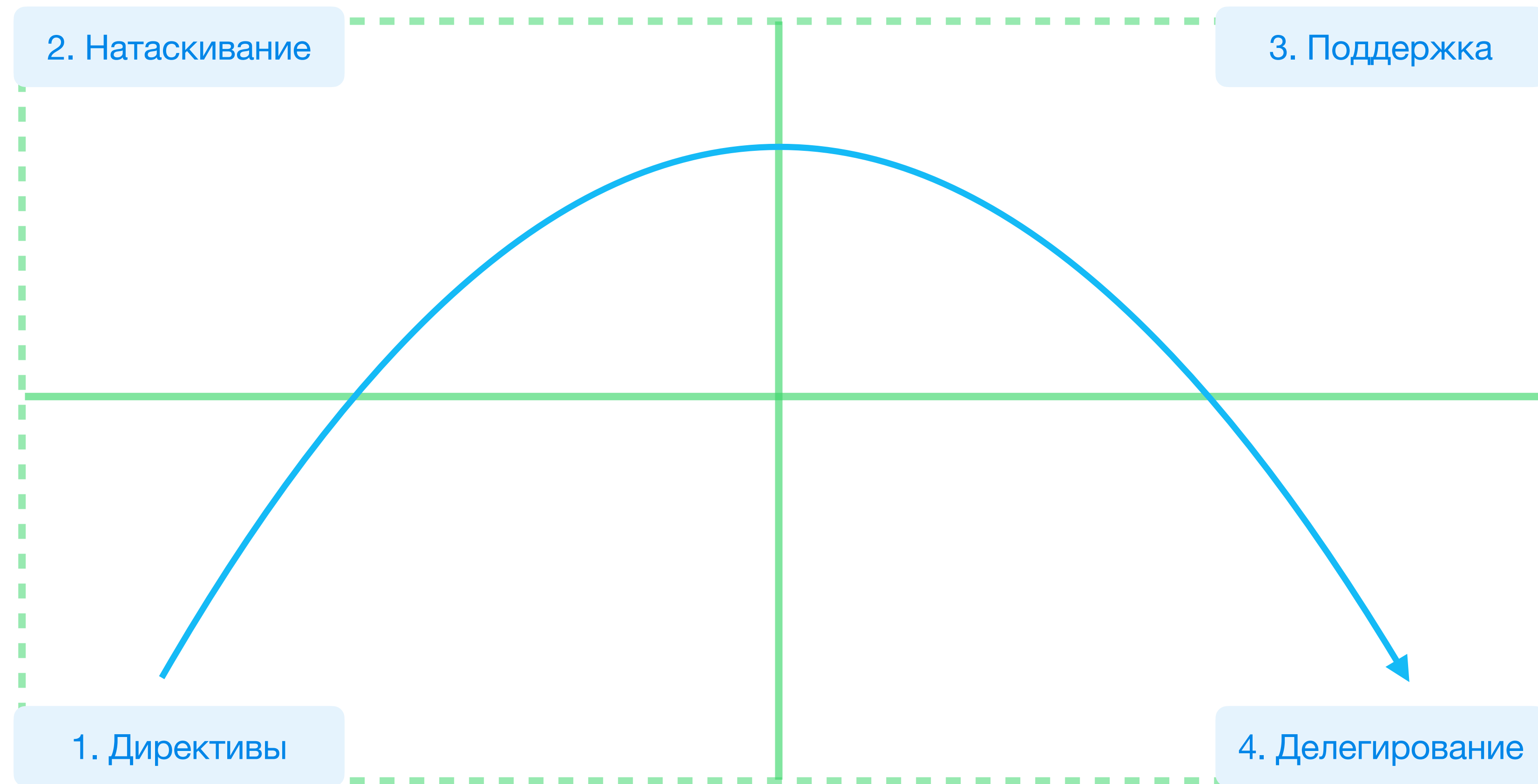
**SOLVERY**

**Эффективнее всего,  
когда наши рекомендации  
соответствуют уровню  
и навыкам менти**

**✓ Точно**



# Ситуационное лидерство



**SOLVERY**



После определения уровня и стиля, в котором будете работать, можно выбрать подход к построению образовательного процесса.

Это точно



# Итого

## Классический

1. Ментор показывает

2. Рефлектируете вместе

3. Менти пробует сам

4. Задачи усложняются

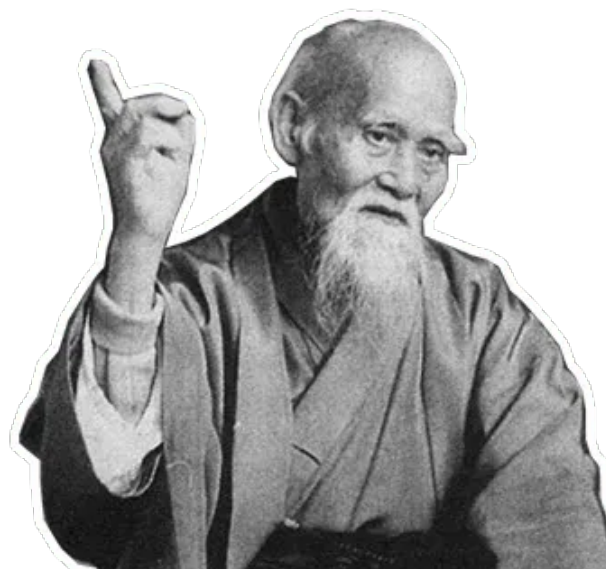
## Цикл Колба

1. Менти пробует сам

2. Рефлектируете вместе

3. Ментор показывает

4. Менти пробует снова



**Так с каждым 1to1'ом вы  
будете двигаться вперед,  
и не сожжете сотрудника**

**✓ Все получится**



# Еще момент



**SOLVERY**



# 2 вида обратной связи

Поддерживающая (похвала)

Корректирующая (критика)

# Зачем хвалить?

- Похвала делает успех видимым!
- Так вы закрепляете, что стоит продолжать делать.

✓ Вот это было здорово!  
✓ Продолжай в том же духе!



# А когда можно хвалить?

- Когда сотрудник сделал что-то хорошее;
- Когда вы закрыли важный проект/этап;
- Когда сотрудник регулярно вовлечен и приходит с идеями;
- Когда увидели что-то прикольное в менти сегодня;
- ...

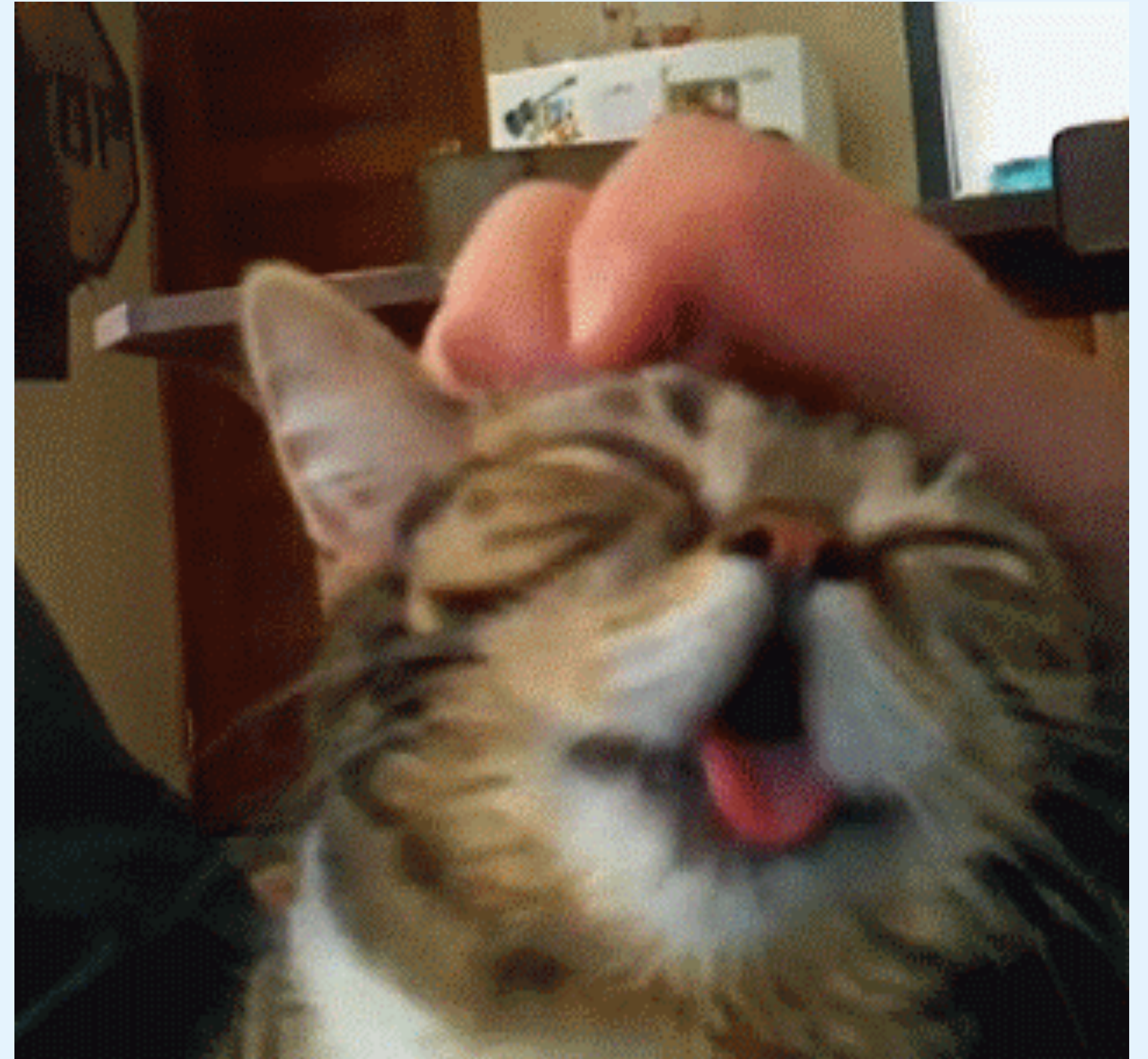
# Все будет супер!

— Я уточнял!





# Как дела?



**SOLVERY**



# Кайфуйте!



**SOLVERY**



# Го вопросы

**Антон Волков**

Со-основатель  
и CEO **Solvery.io**

@teachnfire

@heyantonvolkov

anton.v@solvery.io



Один-на-один



Мой канал

**SOLVERY**