Профессор Олаф Хауэр: «Стараюсь быть для студентов примером того, чему я их обучаю»

Все окружающие, включая и студентов, обращаются к профессору Хауэру просто по имени – Олаф. Нет, они не путают либерализм и панибратство. Просто Олаф для них не только преподаватель, но и друг – он всегда старается поддержать своих студентов и стать для них, как он сам говорит, «партнером по беседе».

За плечами у международного мастер-коуча Олафа Хауэра защита диссертации в Йенском университете имени Фридриха Шиллера (Германия) и 17 лет работы в корпорации BMW. А сегодня он – приглашенный преподавать, который уже полгода обучает магистров Инженерно-экономического института СПбПУ тонкостям управления международным персоналом и навыкам коммуникационного лидерства. Профессор убежден, что оказался в Политехе неспроста. О том, почему он так думает, что вообще за профессия такая – мастер-коуч, а также о том, чему он сам научился в BMW и чего собирается требовать на экзаменах от студентов Политеха, Олаф Хауэр рассказал в интервью корреспонденту Медиа-центра.

- Олаф, высшее образование вы получили в Ленинграде. А почему, собственно, приняли решение учиться именно в Советском Союзе?

- Я родом из Восточной Германии – родился в ГДР. Естественно, социальные, политические и культурные связи между Советским Союзом и Германской Демократической Республикой были тесными. После успешной сдачи экзаменов в 10 классе, тогда я ходил в 12-летку, мне предложили учиться за границей, а именно – в СССР. С тех пор я и начал готовиться к учебе в Советском Союзе – это уже воспринималось как само собой разумеющееся.

Будучи школьником, я еще не знал, какую профессию выбрать. Казалась интересной медицина, хотя внутреннего отклика на этот предмет не было. И вот однажды в спецшколе, где нас, восточных немцев, целенаправленно готовили к обучению в СССР, с лекцией в рамках профориентации выступил человек, который закончил Психологический факультет ЛГУ. Меня так увлек предмет его рассказа и психология в принципе, что выбор был сделан. Как говорили мои учителя, если медицину можно было изучать в других социалистических странах – в Болгарии, Польше, и так далее, то психологию – только в СССР – это самая сильная школа.

- Для начала поясните, пожалуйста, кто такой коуч? Каковы его основные цели и задачи?

- В моем понимании и отталкиваясь от классического определения, коуч – это человек, способствующий личностному и профессиональному росту другого человека, клиента. Коуч должен помочь клиенту самостоятельно проанализировать ту или иную значимую жизненную или профессиональную ситуацию, в которой он оказывается, определить проблемы, которые трудно преодолеть. Главное, чтобы человек сам нашел подход к решению

собственных проблем.

Всего этого коуч достигает через задавание вопросов – он должен эксплицитно воздерживаться от предоставления советов. Коуч должен принять своего клиента, найти к нему подход и задавать те вопросы, которые сам человек себе еще не задавал. Естественно, и ответы на них будут такими, которые он еще не получал. Задавая вопросы, коуч может руководствоваться разными моделями либо подходами к коучингу и, тем самым, к алгоритму задавания вопросов, например GROW или TURBO2.

Я бы сказал, что коуч – это человек, который способствует развитию другого человека на определенном этапе его жизненного пути.

- Вы являетесь международным мастер-коучем. Как вы достигли этого статуса?

- После учебы в Ленинграде я вернулся на родину и начал работать научным ассистентом в Институте психологии Университета имени Фридриха Шиллера в Йене. Там я продолжил изучать социальную психологию, писал диссертацию и, получив квалификацию, начал работать тренером по программе «Ведение беседы в конфликтных партнерских ситуациях». Эта тема для меня очень интересна, ведь для того, чтобы эффективно общаться с людьми – добиваться определенного результата и сохранять благоприятный климат отношений, нужно придерживаться определенных

правил и владеть определенными техниками. Как только ты применяешь их несколько десятков раз, эти техники становятся навыками, частью повседневного поведения. В случае тренинга по ведению беседы в конфликтных партнерских ситуациях, поведение участников становится более конструктивным, ориентированным на сотрудничество, нежели на соперничество. А это сказывается положительно на эффективности совместной работы вообще, то есть в самых разных сферах и обстоятельствах.

После защиты диссертации, на тот момент я уже был лицензированным тренером, известная автомобильная компания BMW пригласила меня в качестве коуча для развития дилерской сети. Поначалу я работал в самой Германии, разумеется. А поскольку я хорошо знаю русский язык, я стал работать параллельно и в российском регионе. Но однажды руководство BMW предложило мне поработать в Китае, и вместо первичного срока длиной в 7-8 месяцев я пробыл там 4 года. Мои задачи в Китае были разнообразными, в том числе я отбирал китайских специалистов, которые могли бы вести комплексные долгосрочные проекты, на развитие дилерского центра, начиная с рабочих процессов и их организации и заканчивая корпоративной культурой. В дальнейшем я отвечал за довольно специфическое профессиональное развитие отобранных ребят. Так как они должны были стать коучами, меня называли мастер-коучем, а так как все это происходило в другой стране и на английском языке – я получил статус международного мастер-коуча.

- Вы работали на корпорацию с мировым именем с 1992 по 2009 год. Что дал вам этот опыт?

- Конечно, 17 лет работы в такой компании дают многое. Для начала я хотел бы сказать пару слов о самой корпорации. BMW – это передовая компания в плане новых технологий и их внедрения, она осмеливается реализовывать такие вещи, о которых другие автопроизводители даже не задумываются. Руководство компании требует наилучшего и от себя, и от других, постоянно находясь в поиске оптимального решения.

Что дала мне компания BMW? Высокий уровень требовательности к себе, неприемлемость средних решений, я бы даже сказал неприязнь к подобным решениям, требовательность по всему диапазону осуществляемой работы. Философия компании, которая мне очень близка, заключается в том, что профессионализм и высокое качество должны проявлять себя на всех уровнях – и в целостной картине, и в деталях.

- Как приглашенный профессор Политехнического университета студентам вы предъявляете такие же строгие требования?

- Пока нет, но обязательно буду. Преподавать в Политехе я начал в октябре, поэтому пока лишь дважды принимал экзамены и делал это достаточно снисходительно – ведь это мой первый опыт в роли экзаменатора. Я сделал выводы, и в следующий раз буду оценивать знания студентов по определенным критериям и ответам ребят на предварительно составленный список обязательных вопросов. В зависимости от полноты и качества ответов, в том числе на дополнительные вопросы, я и буду ставить оценку, которую обязательно обосную каждому студенту.

На мой взгляд, эффективна следующая модель обучения: чтение лекций;

затем самостоятельная письменная работа студентов, относительно которой преподаватель дает детальную обратную связь, на основе которой студент дорабатывает задание; далее ребята презентуют свои результаты друг другу и опять получают обратную связь – от преподавателя и сокурсников; а в конце студенты между собой обмениваются полученными знаниями и пишут итоговую работу на одну-две страницы – это сухой остаток главной части курса лекций, итог.

Студенты должны уметь применять теоретические модели для анализа и решения реальных проблем, а та самая выжимка самого главного поможет им эффективно выстроить свой подход к анализу проблем, структурировать полученные результаты и формулировать выводы.

- Какие дисциплины вы читаете студентам Политеха?

- Я читаю интенсивы по 5-6 дней магистрам Инженерно-экономического института по четырем дисциплинам: международное управление персоналом (International HR Management), инновационный менеджмент, личные навыки и коммуникационное лидерство (Personal Skills and Communicative Leadership), организационная теория и организационное поведение. Курс «Личные навыки и коммуникационное лидерство» – экспериментальный, поэтому его формат не совсем обычный: после занятий студенты каждый день должны подводить промежуточные итоги и формулировать для себя, что они будут продолжать делать, что – прекращать, а что – начинать, относительно различных коммуникационных практик – активного слушания, управления эмоциями, конструктивной аргументации, и так далее. Курс «Организационная теория и организационное поведение» мне также по душе, в его рамках я в том числе буду объяснять студентам, как меняется поведение человека при выходе на работу, и насколько это естественно и нормально, что человек в домашних и рабочих условиях ведет себя по-разному. Далее мы будем рассматривать взаимосвязь корпоративной культуры с повседневным поведением сотрудников компании, и как можно менять культуру компании через целенаправленное изменение поведения сотрудников.

- Вы работаете с топ-менеджерами крупных компаний, и как преподаватель – взаимодействуете со студентами. Есть ли сходства при работе с такими разными аудиториями?

- Я люблю работать и с опытными управленцами, и с молодежью. В последнее время я в основном работал с топ-менеджерами – блестящими людьми, умными, смелыми и зрелыми личностями, которые всегда могут отстоять свою точку зрения. У студентов пока нет такой возможности – элементарно в силу их юного возраста, поэтому мне нужно было перестроить свой подход в работе, создать условия для формирования логического и критического мышления у молодых людей. Но паттерны мышления, процессы восприятия информации и эмоциональной реакции на нее, подход к осмыслению воспринятой информации и готовность к действию – все эти процессы мало чем отличаются в столь разноплановых аудиториях.

- А какие они, студенты Политеха?

- Если не считать их поведение в буфете, когда они, голодные, сметают всех на своем пути – хотя, наверное, это везде так (Смеется.), – одно удовольствие с ними работать! Не могу сказать обо всех, но студенты Политеха, с которыми я имею дело, в основном открыты, охотно воспринимают информацию и сразу же применяют в повседневной жизни те коммуникационные модели, которым я их учу. Они также охотно раздвигают границы своего горизонта – и в теоретическом, и в практическом плане: задают много вопросов, мы дискутируем. Я стараюсь быть для студентов примером того, чему я их обучаю. Мне кажется, они это понимают и принимают.

Поскольку я преподаю дисциплины в рамках международных магистерских программ, многие из моих студентов – иностранцы, и мне очень нравится с ними работать. Они осмелились покинуть свою страну, по крайней мере временно, подвергнуть себя жизни в чужой стране, языком которой они в основном не владеют. Это уже говорит об их азартности или зрелости, или о том и другом. Я сам был таким, когда приехал учиться в СССР, и живо помню все ощущения. Когда тебе в магазине надо купить 200 граммов sugar (англ., сахар. – Примеч. Авт.), а тебе никак не вспомнить, как же переводится sugar на русский. И вот ты пьешь чай без сахара… и понимаешь, что зачастую не в состоянии объяснить элементарные вещи. Чувствуешь себя ребенком,

которого бросили в пустыне и которому самому надо среди песков найти кран с водой, чтобы выжить. А потом вспомнишь, что тебя вроде бы никто не заставил поехать в «пустыню» – сам-то решил! Такие ощущения и мысли рождают совершенно иной уровень опыта, новый взгляд и на себя, и на жизнь, а также на свою родину. Все это может привести к другому уровню притязаний, другому размаху идей и планов на будущее. Поэтому я стараюсь поддерживать студентов и быть для них, так сказать, speaking partner – партнером по беседе.

- Что это означает?

- Приведу несколько примеров. Во-первых, я время от времени интересуюсь у студентов, кем они видят себя по окончании обучения: хотели бы они открыть собственный бизнес или работать по найму, в какой стране, и так далее. Задавая такие серьезные вопросы, я подталкиваю их продумывать не менее серьезные ответы и таким образом содействую в определении их целей.

Второй пример: последний свой отпуск я проводил в Коста-Рике, и оказалось, что один из моих студентов, выходец из этой страны, был дома. Он пригласил меня к себе, и мы долго общались обо всем, но в основном – о жизни и учебе в России. Я делился своим опытом и рассказывал о том, через что прошел сам. Несколько раз он сказал, что у него откылся новый взгляд.

Третий пример: как я уже упоминал, я преподаю и русским, и иностранным студентам. На занятиях, когда требуется совместная работа, я формирую международные пары или команды, обучаю их тому, каким образом можно проанализировать и понять другую культуру и ее представителей. Ведь зачастую многие студенты не используют уникальный шанс в рамках международного образовательного процесса, не выезжая за рубеж, познакомиться с другими культурами. С трудом понимаю, как можно сидеть за одной партой с бразильянкой, например, и не знать, на каком языке разговаривают в Бразилии, что там обычно едят, сколько раз целуются при встрече, каковы традиции и обычаи этой страны – это же такие простые вещи! Незнание кросс-культурных различий в международной или глобальной среде может сильно мешать конструктивной коммуникации и сотрудничеству – ты можешь совершить ошибку, о которой сам даже не подозреваешь. В Индии, например, нельзя давать сдачу правой рукой, если вы сделаете так, то индиец сильно оскорбится. Лучше ведь ознакомиться со всеми тонкостями на берегу, активно общаясь со своими сокурсниками из разных стран.

- А почему вам кажется необходимым преподавать в инженерном вузе навыки эффективного общения?

- В вашем университете готовят технических специалистов, которые зачастую мало знают о различных тактиках, техниках и навыках ведения эффективной коммуникации. Если не учить ребят этому, то какими бы замечательными профессионалами они ни стали, на производстве рано или

поздно у них возникнут затруднения в общении с представителями других подразделений, ведь за каждым из них стоит своя особая культура и система понятий и ценностей.

Я придерживаюсь концепции EPIC – every problem involves communication, что в переводе – «каждая проблема включает коммуникацию». Если проблема возникает из-за коммуникаций, значит, через нее и можно и решить многое – порядка 70-80% проблем можно разрешить посредством грамотной коммуникации.

Считаю, в Политехе направление менеджмента и маркетинга, в частности мои курсы, – просто необходимы для подготовки высококвалифицированных специалистов. Ведь я, работая с топ-менеджерами крупных компаний в области развития команд и организаций, сталкиваюсь с одними и теми же проблемами коммуникации. А их можно в значительной мере избежать, если еще в университете, помимо технических дисциплин, учить студентов навыкам эффективной коммуникации.

- Олаф, вы преподаете в Политехническом университете уже полгода. В завершение нашей беседы, поделитесь, пожалуйста, впечатлениями о нашем вузе, быть может, у вас есть какие-то пожелания?

- Прежде всего, хочу сказать, что я не верю в случайности, поэтому убежден, что оказался в Политехе неспроста. Еще 33 года назад я знал, что Ленинградский политехнический институт –очень хороший, сильный вуз. С ребятами из ГДР, которые учились в ЛПИ, было всегда интересно, и они безмерно гордились тем, что учатся в Политехе. Когда мне предложили стать приглашенным профессором в вашем университете, я подумал, что, наверное, так и должно быть. После более близкого знакомства с вузом я увидел очень тесную связь между наукой и практикой во всех направлениях, здесь разрабатываются прорывные технологии на пользу всего человечества. И тогда я понял, что Политех – это то место, в котором я хочу быть. Бесспорно, это один из лучших вузов России, и я готов вкладываться в его дальнейшее развитие, чтобы к 2020 году Политех вошел в пятерку тех российских университетов, которые окажутся среди 100 лучших университетов нашей планеты. В достижении этой цели я уверен, во мне отсутствует даже доля сомнения!

- Олаф, спасибо вам за эти добрые слова и за интересную беседу!

Материал подготовлен Медиа-центром СПбПУ

Дата публикации: 2016.03.18

>>Перейти к новости

>>Перейти ко всем новостям