

Выступление на заседание МО учителей английского языка №2

Подготовила учитель английского языка

Бохан Татьяна Александровна

Тема: «Коучинг как продуктивное условие для формирования субъекта деятельности на уроках и во внеурочное время»

- *Коучинг* – это искусство создания среды (с помощью беседы и поведения), которая облегчает движение человека к желаемым целям и приносит удовлетворение.
- *Коучинг* – это процесс создания коучером условий для всестороннего развития личности.
- *Коучинг* – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека. (Майлз Дауни (англ. Myles Downey), «Эффективный Коучинг»)
- *Коучинг* – это продолжающиеся отношения, которые помогают людям получить исключительные результаты в их жизни, карьере, в общественных делах. С помощью коучинга человек расширяет сферу познания, повышает эффективность и качество своей жизни.
- *Коучинг* – это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата.

Радикальные изменения, происходящие в современном образовательном пространстве, затрагивают и условия социальной жизни человека. В настоящее время явно наметился переход от строго регламентированной жизни всего общества и отдельно взятого человека к выстраиванию гибких взаимоотношений. В этой связи общество диктует системе образования запрос на развитие свободной, ответственной, коммуникативно активной личности, осознающей право выбора и умеющей этот выбор совершать, действуя сознательно и ответственно.

Актуальность обусловлена тем, что качество модернизации современного образования во многом зависит от характера протекания инновационных процессов и определяется особенностями вводимых новшеств, инновационным потенциалом среды и педагогического коллектива. В качестве одного из таких процессов выступает коучинг, создающий условия для формирования субъекта деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей, самостоятельному принятию ответственных решений в различных ситуациях жизненного выбора, прогнозируя их возможные последствия. В последнее время много пишут и говорят о коучинге в бизнесе и психологии. Однако **феномен «коучинг» в образовании** является принципиально новым направлением в педагогической науке и практике, в основе которого лежит ***постановка и максимально быстрое достижение целей путем мобилизации внутреннего потенциала, освоения передовых стратегий получения результата; развитие и совершенствование необходимых способностей и навыков.***

Четыре базовые этапы коучинга: *постановка цели, проверка реальности, выстраивание путей достижения и, собственно, достижения* (он еще называется *этапом воли*).

Отличие коучинга от всех видов консультирования – ставка на реализацию потенциала самой личности.

Виды коучинга

По **сфере применения**, выделяют *карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг*. Карьерным коучингом последнее время называют *карьерное консультирование*, включающий в себя оценку профессиональных возможностей, оценку компетенций, консультирование по карьерному планированию, выбор пути развития, сопровождение в поиске работы и другие связанные вопросы. Ярким представителем этого

современного направления является *Clever*. Выделяют также *индивидуальный коучинг*, *корпоративный (групповой) коучинг*. **По формату** отличаются *очный* (личный коучинг, фото-коучинг) и *заочный* (интернет-коучинг, телефонный коучинг) виды коучинга.

История

Основатели концепции:

В. Тимоти Голуэй (W. Timothy Gallwey) – автор концепции внутренней игры, которая лежит в основе коучинга. Впервые концепция изложена в книге «Внутренняя игра в теннис» (The Inner Game of Tennis), изданной в 1974.

Джон Уитмор (John Whitmore) – автор книги «Коучинг высокой эффективности», изданной в 1992г. Развил идеи Голуэй в применении к бизнесу и менеджменту.

Томас Дж. Леонард (Thomas J. Leonard) – основатель Университета коучей (Coach University – www.coachu.com), Международной Федерации коучей, Международной ассоциации сертифицированных коучей (International Association of Certified Coaches – IAC) и проекта Coachville.com.

Термины, используемые в коучинге

- **Коуч** (англ. Coach) – специалист, тренер, проводит тренировки.
- **Клиент** – человек или организация, заказывает услуги тренировки рис или навыков. В терминологии, используемой британскими тренерами, человека, получает услугу коучинга, также называют игроком.
- **Сессия** – особым образом структурированная беседа тренера с клиентом / игроком.
- **Формат коучинга** – это способ взаимодействия между клиентом и тренером в процессе коучинг-сессии, а также средство такого взаимодействия

История возникновения коучинга

В общем коучинг как метод возник в Калифорнии. Понятие "коуч" появилось еще в конце XIX века, так стали называть профессиональных тренеров в групповых и одиночных видах спорта. В 50-е годы прошлого века этот термин окончательно закрепился в теннисе и гольфе. Именно тогда распространилось мнение о том, *что выигрывает – не всегда дело техники. Успех часто зависит от внутренней, ментальной, подготовки игрока, от его нацеленности на победу*. Фактически коучами стали первые тренеры, которые обратили внимание на "работу в голове спортсмена".

Том Гэлвей, калифорнийский тренер по теннису, в конце 60-х годов придумал новый вид подготовки спортсменов и назвал его "the inner game" - "внутренняя игра". В результате появились его первые курсы: "Внутренняя игра в гольф», «Внутренняя игра в теннис" и т. Д. Гэлвей сформулировал свою главную идею коротко и ясно: противник, который находится в собственной голове, куда более опаснее того, который по ту сторону сетки. По сути, эта мысль и легла в основу теории коучинга. А потом многие руководители компаний, любители поиграть в теннис и гольф, поняли, что идеи Гелвея могут быть полезны им в бизнесе.

В 80-е годы коучинг начал свое путешествие в Европу и обосновался сначала в Большой Британии. В этой стране существуют две организации, которые занимаются данным вопросом: Ассоциация профессиональных наблюдателей и коучей (APECS) и Европейский совет по коучингу и наставничеству (EMCC). В Великобритании государство даже финансировало разработку стандартов и правил коучинга. В этой стране для того, чтобы стать коучем, человек должен выдержать проверку на компетентность.

На сегодняшний день наибольшее распространение коучинг получил в США и Японии. Там вопрос ставится так: успешный предприниматель не может существовать без наставника.

Всемирные корпорации, такие как Siemens, Boeing, Motorola, широко используют услуги коучей, ведь, по оценке института Гелопы, эффект применения коучинга в компании в 6 раз превышает затраты на него. С другой стороны, он сегодня выступает просто элементом

«правильного» бизнеса. Если некоторое время назад был бум тренерства, то теперь те же фирмы предлагают свои услуги на рынке коучинга, поменяв, по сути, только название. В связи с популярностью коучинга открываются институты по подготовке специалистов в этой области. В Германии такое обучение стоит от 5 до 15 тыс. Евро, причем его предлагают более 300 организаций, каждая из которых выдает своим выпускникам дипломы и сертификаты. Например, во Франции и Англии существует только два профессиональных объединения коучей.

Этапы и содержание коучинга

Ключевым элементом в коучинге является осознание, которое становится результатом усиления внимания, концентрации и четкости. **Осознание** – это способность отбирать и ясно воспринимать относящиеся к делу факты и информацию, определяя их важность. **Ответственность** – еще одна ключевая концепция и цель коучинга.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество – это форма индивидуального обучения и воспитания молодого специалиста более опытным педагогом в его профессиональном становлении и развитии. При осуществлении наставничества особое внимание уделяется формированию практических умений и навыков подопечных педагогов. Наставничество может быть коллективным, когда за одним наставником закрепляется несколько молодых специалистов/ педагогов, и индивидуальным (шефство).

Наставничество – это модель профессиональных отношений, предполагающее партнерство между опытным и молодым учителем, между учителем и учащимся, между учителем и школьным администратором в процессе адаптации к новым условиям меняющегося образовательного пространства. Эта модель начинает наиболее продуктивно работать тогда, когда учитель осознает необходимость постоянного профессионального роста наряду с важностью развития межличностных профессиональных отношений.

В основу модели положен конструктивный подход к процессу познания, который понимается как процесс постоянного анализа личного опыта специалиста и адаптации его к постоянно меняющейся реальности, что является неотъемлемой и необходимой составной частью профессионального самосовершенствования.

Модель **наставничества** уделяет большое внимание межличностным навыкам общения, позволяет улучшить психологический климат в педагогических коллективах. Возникающие в результате этого качественно иные отношения внутри коллектива позволяют учителям более полно реализовать свои творческие возможности.

Организация наставничества

- 1.Кандидатура наставника рекомендуется на заседании методического объединения из числа наиболее опытных педагогов, согласовывается с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждается приказом директора школы.
- 2.Для мотивации работы наставника производится оплата из фонда заработной платы.
- 3.Составляется план работы наставника с молодым специалистом.
- 4.Составляется план работы молодого специалиста по профессиональному развитию.
- 5.Составляются критерии эффективности **наставничества**.
- 6.При необходимости создается Совет наставников.
- 7.Со стороны администрации и Совета наставников осуществляется контроль за работой наставников.

Какой смысл мы вкладываем в понятия «лидерство», «наставничество» и «мониторинг»?

В рамках педагогического менеджмента мы выделили три взаимосвязанных ключевых понятия: «лидерство», «наставничество» и «мониторинг», включив их в название каждого из разделов книги.

Лидерство – это один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид играет роль лидера, т.е. объединяет, направляет действия всей группы, которая, в свою очередь, ожидает, принимает и поддерживает его действия. В данном руководстве мы используем понятие «лидерство» как «руководство учебно-воспитательным процессом обучения учеников».

В качестве лидеров могут выступать различные участники образовательного процесса (школьная администрация, руководители ШМО, наставники, а также учителя и ученики). В условиях реформирования школьного образования лидер стремится обеспечить организацию совместной коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели. В этом разделе представлены инструменты для улучшения процессов управления школой.

Наставничество является одной из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий или нуждающийся в поддержке педагог практически осваивает методические приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. В данном разделе предложены инструменты в поддержку, как начинающих учителей, так и педагогов, которые нуждаются в наставническом сопровождении. В нашем руководстве наставничество (насаатчылык, менторинг) в отличие от традиционного подхода «опытный учитель – молодой учитель (выпускник вуза)» мы рассматриваем и современный подход в наставничестве как «взаимное партнерство обучения, в котором люди оказывают содействие друг другу в профессиональном и личном развитии через тренинги, моделирование ролей, консультирование, совместное использование знания и обеспечение эмоциональной поддержки». Кроме того наставничество означает отношение, а не просто процедуру или деятельность, где один человек профессионально оказывает содействие в развитии другого.

Мониторинг – это система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления, позволяющая судить о состоянии объекта в любой момент времени и дающая прогноз его развития. В переводе на русский язык мониторинг: а) наставление, рекомендация, совет; б) контролирование, слежение. Иначе говоря, мониторинг – это отслеживание несоответствий между теорией и практикой, между замыслом и выполнением, планом и реальностью. Мониторинг – основа любой контрольной системы. Это процесс наблюдения за происходящим и сравнение с заданным стандартом (оценка).

Мониторинг может существенно повлиять на эффективность исполнения стратегий, повысить качество разработки программ, отследить эффективность различных мер по выполнению конкретных целей программ, улучшить взаимодействие участников процесса, в том числе улучшить внутренний менеджмент организации и др. В этом разделе представлены инструменты для процессов улучшения качества обучения.

Справка

Понятие «коучинг» пока нечасто применяется в наших школах, однако оно заслуживает особого внимания как интересная форма поддержки в международном опыте, и мы надеемся, что педагогические коллективы школ обратят внимание на эту технологию лидерства. Название этой технологии происходит от английского слова «*coach*» – *каreta, повозка*.

А для чего нужны кареты? Для того чтобы перемещаться из одной области в другую. Как и куда можно переместить коучинг – процесс, направленный на достижение целей в различных областях жизни, метод активизации человека и система взаимодействия с коучем (руководитель, наставник и др.), самим собой и миром одновременно? Он перемещает человека из зоны проблемы в зону эффективного решения, оттуда, где человек находится сейчас, туда, где бы он хотел находиться.

Основа коучинга – партнерство, раскрытие потенциала, результаты. Опираясь на эту систему, руководитель повышает уровень мотивации и ответственности как у себя самого, так и у

своих сотрудников. Сам процесс коучинга включает в себя три этапа: видение, ответственность, эффективное общение. Сильных лидеров объединяет то, что они способны создавать мощное видение, включающее общую цель и ценности, и следовать ему, несмотря на трудности и препятствия. Благодаря этому возникает эффективная модель коммуникации и в отдельных случаях отпадает необходимость постоянного контроля. *Коуч* – это руководитель, выступающий в роли тренера, наставника, фасилитатора и партнера другого человека, который является по отношению к нему агентом изменений. Он помогает человеку расти профессионально.

Коучинг включает в себя активное слушание (*Умение понимать не только то, что сказано, но и то, что не говорится*), умение задавать сильные вопросы (*такие, благодаря которым человек открывает новые возможности и находит альтернативные решения*) и обратную связь (*Мониторинг воплощения видения на практике*). В процессе работы коуч вместе со своим подопечным ставит цель и создает план, направленный в будущее. Он помогает человеку прояснить ценности и намерения, которые развивают новые способности и навыки.

Стратегическое планирование – это процесс формулировки целей, выбора стратегии их достижения и определения программных мер, связанных с решением некоторой обозначенной проблемы. Стратегическое планирование представляет собой набор действий и решений, которые ведут к разработке специфических стратегий, предназначенных для того, чтобы помочь организации достичь своих целей². Стратегический подход характеризуют следующие понятия: видение, миссия, цель, задача, стратегия, программа.

Видение – это картина того, о чем можно мечтать, состояние, которое может быть достигнуто при благоприятных условиях.

Миссия – это основная общая цель организации, ее предназначение. Цель – это желаемое состояние некоторого объекта в определенный момент времени в будущем. Выбор цели определяется общезначимой проблемой, решение которой возможно в течение длительного срока.

Задача – это промежуточная цель, которая необходима для достижения более общей цели к определенному моменту времени в пределах периода стратегического планирования.

Стратегия – это пути и способы достижения целей. Она определяет, как будет осуществляться достижение цели, предполагает выбор среди альтернативных путей, разработку и осуществление программы.

Программа – это пакет различных мероприятий, разработанных в соответствии с избранной стратегией и увязанных по срокам, ресурсам и исполнителям, реализация которых обеспечивает достижение стратегических целей.

Стратегическое планирование, в отличие от долгосрочного планирования, направлено главным образом, не на то, как все организовать через 2–3 года, оно направлено на поиск новых инициатив и направлений, на то, чтобы соответствовать изменениям во внешнем окружении, чтобы изобрести способы преодоления препятствий и противоречий.