

Смирнова Татьяна Александровна

директор, педагог-психолог МОУ «Тушнинская СШ» с. Тушна, Ульяновская область

ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА С ПОМОЩЬЮ КОУЧИНГОВОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрен вопрос применения коучингового подхода в образовательной организации с целью повышения результативности обучения и развития.

Ключевые слова: результативность обучения, коучинговый подход.

российское образование претерпевает качественные изменения, которые соответствуют современным запросом личности, общества и государства. В профессиональном стандарте «Педагог» предъявлены требования к трудовым действиям и умениям учителя, позволяющим осуществлять такие трудовые функции, как обучение, воспитание и развитие учащихся на высоком профессиональном уровне.

Роль руководителя управлением образовательной организацией усиливается. Руководить постоянно находится в поиске тех управленческих решений, методов, технологий, которые мягче и более гибко приведут к желаемым результатам. Использование коучингового метода позволяет обеспечить интегрированный подход к управлению общеобразовательной организацией в направление профессионального развития педагогического коллектива, повышение мотивации к обучению у учащихся и их родителей (законных представителей) и тем самым, обеспечить качество образования.

Значимыми компетенциями руководителя является: умение слушать, задавать вопросы, оказывать помощь в постановке целей, принятии решений. Руководитель вдохновляет, мотивирует.

Коучинг рассматриваю с позиции повышения результативности обучения и развития человека, опирающего на способность человека самому учиться и действовать творчески, достигать желаемого своего идеала как в профессиональном, так и в личностном плане.

Данную формулировку, как модель развития личности, я отношу как к самому руководителю, так и ко всей административной команде, педагогическому коллективу, так и к учащимся, и их родителей (законных представителей).

Таким образом, коучинг – стиль управления, где руководитель ОО становится наставником для своих сотрудников, использовавший в управлении технологию коучинга.

Главным и основным критерием стать коучем для «всех» – это 100 процентная готовность руководителя. Необходима максимальная позитивная оценка к себе, к людям, к организации в целом.

Ключевые слова: коучинг, коучинговый метод, готовность руководителя, осознанность, философия коучинга, чек-лист, неформальное повышение квалификации педагогов, коллективный педагогический коучинг.

Как стать директору — коучем? Иметь желание и пройти обучение. Получить осознания в личном плане, понять свои приоритеты, свои сильные стороны, и «перенести» их на свою профессиональную жизнь, очень важно и эффективно.

Основа коучинга — осознанность своих действий и принятие ответственности за их последствия.

Философия коучинга.

- 1. Все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они проявляют в своей повседневной жизни,
 - 2. Каждый человек обладает мощным потенциалом,
 - 3. В человеке уже есть все необходимые ресурсы для достижения успеха,
 - 4. Фокус на сильные стороны,
 - 5. Обучение на успехе, а не на ошибках,
 - 6. Ориентир не на проблему, а на решение,
 - 7. Принятие, открытость и доверие ключ к взаимодействию,
- 2 https://phsreda.com

- 8. Из настоящего в будущее.
- 9. Нет оценкам и советам! Все ответы внутри человека человек себя оценивает сам. Легкость, позитив.

В этом направлении мы говорим о разработке системы развития личности неформального повышения квалификации каждого педагога, которая направлена на формирование позитивной самооценки, рост профессионально значимых личностных качеств и способностей.

Оценка самого себя и оценка окружающих, принятие себя и окружающих — основа коучингового подхода. Учитель с негативной самооценкой неспособен плодотворно общаться с коллегами, учащимися и его родителями (законными представителями). Такой педагог принижает значение личности другого человека, стараясь повысить собственную самооценку, унижая окружающих его людей.

Коллектвный педагогический коучинг ориентирован на проблемные семинары, индивидуальные и групповые семинары, которые погружают в тему и способствуют личностно-профессиональному развитию (Таблица 1, чек -лист 1,2).

Таблица 1 Программа коучинга для педагогов Чек-лист 1. «Я-система»

$N_{\underline{0}}$	Действия	Коуч-приемы	Результат
	Мои сильные стороны	Техника «Мои сильные	Ориентация на свои силь-
1		стороны»	ные стороны, расширение
			своих границ
2	Проработка ограничиваю-	Открытые вопросы	Избавление от ограничи-
	щих убеждений		вающих убеждений, рас-
			ширение границ своих
			возможностей
3	Изучение своего жизнен-	Открытые вопросы. Аль-	Избавление от внутренних
	ного баланса.	тернативные вопросы	противоречий
4	Определение ключевых	Открытые вопросы. Аль-	Ориентация на ключевые
	ценностей	тернативные вопросы.	ценности педагога
		Вопросы-парафраз	
		Шкала ценностей	
5	Определение миссии	Открытые вопросы. Аль-	Ориентация на свою зна-
		тернативные вопросы.	чимость в системе Жизни.
		Вопросы-парафраз	

6	Определение уровня само- оценки, принятие себя.	Техники «Моя самоцен- ность», написание соб-	Формирование адекватной самооценки, понима-
		ственной программы «Я	ния того, что
		принимаю себя».	
		Декларирование своих	
		личных побед	

Чек-лист 2 для педагогов «Система Я и педагоги, учащиеся, родители»

№	Действия	Коуч – приемы	Результат
1	Определение степени вовлеченности в систему «Я и мои коллеги»	Техника «Мои функциональные обязанности по отношению к моим коллегам». Пять принципов Эриксона. Открытые и сильные вопросы	Понимание и принятие своей роли в системе «Я и мои коллеги»
2	Усовершенствование системы «Я и мои коллеги»	Планирование. Декларирование своих побед. «Что я могу сделать для своих коллег сегодня, завтра. Как улучшится моя система. Шкалирование системы	Видение своего места и значимости в коллективе в целом и для каждого педагога в отдельности
3	Определение степени вовлеченности в систему «Я и мои ученики»	Техника «Мои функциональные обязанности по отношению к моим ученикам». Пять принципов Эриксона. Открытые и сильные вопросы	Понимание и принятие своей роли в системе «я и к мои коллеги»
4	Усовершенствование системы	Планирование. Декларирование своих побед. «Что я могу сделать для своих учеников сегодня, завтра. Как улучшится моя система. Шкалирование системы. Использование коуч-технологий в работе с детьми. Открытые и сильные вопросы	Видение своего места и значимости для каждого ребенка. Все мои ученики полноценные, умные, сильные, способные, умелые и талантливые
5	Определение степени вовлеченности в систему «Я и родители моих учеников»	Техника «Мои функциональные обязанности по отношению к родителям моих учеников». Пять принципов Эриксона	Понимание и принятие своей роли в системе «я и родители моих учеников»

Таким образом, педагог, благодаря коучинговому подходу не просто передает знания, а становится тренером талантов. Учитель раскрывает свой потенциал, потенциал своего ученика.

⁴ https://phsreda.com

Используя системный коучинговый подход, мы имеем «пирамиду» осознанности всех заинтересованных лиц в повышении качества образования. Увеличивается количество участников образовательного процесса с активной жизненной позицией, с внутренним осознанием своего места, своей роли в образовательном процессе в целом и с выгодой для каждого. Ответственность за результаты *принимают* администрация, педагогический коллектив, учащиеся и родители.

Список литературы

- 1. Нечаева О.А. Директора российских школ и их зарубежные коллеги / О.А. Нечаева // Молодой ученый. – 2017. – №17 (151).
- 2. Коучинг в образовании [Электронный ресурс]. Режим доступа http://worldtutors.ru/kouching-v-obrazovanii
- 3. Коучинговый подход в обучении старшеклассников, как технология реализации современного образования [Электронный ресурс]. Режим доступа http://coachingineducation.ru/kouchingovyj-podxod-v-obuchenii-starsheklassnikov/
- 4. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544н) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://goo.gl/1Kw3zV
- 5. Некрасова М.В. Осознанное обучение через инструменты коучинга / М.В. Некрасова // Молодой ученый. 2018. —№11 (197). С. 179—182 [Электронный ресурс]. Режим доступа https://moluch.ru/archive/197/48762/
- 6. Нечаева О.А. Коучинг в управлении образованием/ О.А. Нечаева // Молодой ученый. -2017. -№17 (151).
- 7. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор; пер. с англ. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. С. 168.