

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Содержание и организация деятельности **КОУЧ-ТРЕНЕРА** в условиях дошкольной организации



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

КОУЧ-ТРЕНЕРСТВО

«Содержание и организация деятельности МЕНТОРА в условиях
дошкольной организации»

Новокузнецкий городской округ

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
I КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВИЛА КОУЧИНГА	6
Философия коучинга	
Принципы работы Коуча	
Методы коучинга	
Пошаговый план реализации коучинга	
II ПОШАГОВЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ КОУЧА	10
Анализ проведения занятия	
Лист Коуча	
Коучинг консультация	
III ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ ПРО КОУЧИНГ	13
IV ИНСТРУМЕНТЫ КОУЧИНГА	15
Готовность специалиста к работе	
Колесо жизненного баланса	
Шкалирование, как инструмент самооценки и развития	
Линия времени, как инструмент планирования	
Создание поддерживающей среды для достижения целей	
Модель развития GROW	
V ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР	24
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИЕРАТУРЫ	27

ВВЕДЕНИЕ

Одним из наиболее новых, содержательных и активных форм работы с молодыми педагогами является такая форма повышения педагогической компетентности как коучинг, который выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

Коучинг есть раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности (Т. Гэллвей).

Коучинг (англ. Coaching) в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения (Е.А. Цыбина, Н.М. Зырянова).

Вслед за Е.А. Цыбиной и Н.М. Зыряновой мы считаем, что коучинг педагогов дошкольного учреждения является одной из самых эффективных форм подготовки педагогов к осуществлению педагогической деятельности.

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять.

Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности дошкольного учреждения данная идея может использоваться в виде коуч-сессий, тренингов коуч-тренера как с одним педагогом, так и с группой педагогов организации. Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг есть активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности.

Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч-тренер, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Отличие коучинга от наставничества в том, что он представляет собой активную форму обучения, направленную на личностную поддержку профессиональной деятельности педагога. Его ключевой элемент – осознание, восприятие относящихся к делу фактов и информации, понимание, когда и как эмоции и желания искажают наше восприятие действительности.

Коучинг педагогов – это процесс повышения их профессиональной и педагогической компетентности и эффективности в обеспечении трех областей руководства:

– коммуникативная область, предусматривающая намерения, видение и цели организации;

– выстраивание взаимоотношений и содействие взаимодействию, приводящие к высокоэффективной работе команды;

– обеспечение высокой эффективности исполнения и получения результата.

Коучинг, как форма подготовки педагогов к организации педагогической деятельности:

– позволяет развить способности педагогов в области эффективного взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами;

– оказывает эффективную помощь по достижению поставленных целей в их профессиональной деятельности;

– позволяет подвести педагогов к адекватному решению возникших проблем в организации педагогической деятельности;

– помогает принять педагогам ответственность за сделанный выбор и действия в общении с родителями и воспитанниками.

Мы понимаем под коучингом форму подготовки педагогов и способ создания условий повышения их результативности в педагогической деятельности, содействие их самообразованию, саморазвитию.

Основа коучинга:

– партнерство;

– раскрытие потенциала;

– результат.

Коуч-тренер стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. Другими словами, в процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а Коуч-тренер создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, атмосферу доверия, где педагог чувствует, что его идеи и предложения не остаются без внимания.

Коучинг проходит ряд этапов:

1 этап – установление партнерских взаимоотношений между коучем и педагогами;

2 этап – совместное определение задач для достижения конкретной цели;

3 этап – исследование текущей проблемы (ситуации);

4 этап – определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;

5 этап – выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;

6 этап – выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;

7 этап – договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку.

Таким образом, коучинг построен на мотивированном взаимодействии коуч-тренера и педагога, в котором коуч создает специальные условия, направленные на раскрытие личностного потенциала педагога для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки в конкретной предметной области знания.

1. КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВИЛА КОУЧИНГА

Философия коучинга.

– Все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они проявляют в своей повседневной жизни.

– Каждый человек обладает мощным потенциалом.

– В человеке уже есть все необходимые ресурсы для достижения успеха.

– Фокус на сильные стороны.

– Обучение на успехе, а не на ошибках.

– Ориентир не на проблему, а на решение.

– Принятие, открытость и доверие – ключ к взаимодействию.

– Направленность: из настоящего в будущее.

– Нет оценкам и советам! Все ответы внутри человека – человек себя оценивает сам.

– Легкость, позитив.

Есть несколько ***основных положений коучинга***, которые отличают его от других методик и делают по-настоящему эффективным.

1. Фокус на эффективность обучения

Педагог может превосходно выглядеть, стоя перед воспитанниками, использовать передовые технологии, но если при этом дети скучают, то что-то в процессе обучения не так. При построении взаимодействия внимание педагога и коуч-тренера приковано к воспитанникам.

2. Проработка общих целей

Педагог и коуч обязательно должны иметь общее видение образовательного процесса. Каковы вообще цели? Какими должны стать воспитанники? Какие компетенции важно сформировать? Это видение формирует некоторый список целей, над которыми необходима совместная работа.

3. Создание поддерживающих отношений

Для педагога вторжение в его профессиональную реальность – это стресс. Задача коуча – не только непосредственно помочь научиться, но и помочь преодолеть стресс от присутствия внешних людей на занятиях, от неуверенности в себе.

Принципы работы коуча.

Со всеми все хорошо. Самый важный принцип, который учит не вешать ярлыков и не ставить диагнозов.

Люди всегда делают самый лучший выбор из всех возможных. Принцип дает хорошую возможность примириться с принятыми решениями и их последствиями. У всех людей есть нужные ресурсы для осуществления желаемого. Надо убирать из себя убеждение о недостаточной компетентности или необразованности в том или ином вопросе.

Основу каждого поступка составляют только позитивные намерения. Каждый человек стремится к любви и счастью, но применяет для этого разные действия.

Изменения неизбежны. Процесс этот не зависит от наших желаний, ведь организм обновляется каждые семь лет. Какими будут изменения завтра, зависит от того, чем человек занимается сегодня.

Методы коучинга.

– Метод кейс-стади

Кейс (с англ. – случай, ситуация) – это разбор ситуации или конкретного случая, деловая игра. Он может быть назван технологией анализа конкретных ситуаций, «частного случая».

Суть технологии состоит в том, что в основе его используются описания конкретных ситуаций или случая (от английского «case» – случай).

Во-первых, представленный для анализа случай должен отражать реальную жизненную ситуацию.

Во-вторых, в описании должна присутствовать проблема или ряд прямых, или косвенных затруднений, противоречий, скрытых задач для решения исследователем.

В-третьих, в процессе работы над кейсом требуется часто дополнительная информационная подпитка самих участников работы над анализом ситуации. В конечном итоге педагог находит собственные выводы, решения из проблемной ситуации, и часто, в виде неоднозначных множественных решений.

– Метод интервьюирования

В интервью один спрашивает другого, сам свое мнение не высказывает. Интервью бывает индивидуальным и групповым.

– **Метод «Мозгового штурма»**

Мозговой штурм – один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Он широко используется для поиска нетрадиционных решений самых разных задач. Этот метод активно развивает концентрацию внимания.

Его цель – организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем.

Метод мозгового штурма разделяется на два этапа решения задачи: сначала генерируются идеи, а затем они анализируются и развиваются. Таким образом, группа делится на «автора» и «критика», которые реализуются в разное время.

– **Метод «Модерации»**

Под модерацией обычно понимается направляемый интерактивный процесс взаимодействия участников группы в целях самостоятельной выработки и принятия группового решения, когда роль модератора заключается в стимулировании активности участников группы и обеспечении их равноправия.

Модерация – это способ проведения профессиональных совещаний, который быстрее приводит к результатам и дает возможность всем участникам принять общие решения как свои собственные.

ПОШАГОВЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ КОУЧИНГА

Шаг 1

Обсуждение цели взаимодействия и постановки конкретных задач. Особенность коучинга – в его узкой направленности. Часто обучающему педагогу хочется улучшить в специалисте все и сразу. При коучинге, как правило, ставится задача улучшить один конкретный навык. Только когда видны определенные изменения, на повестку дня выносятся следующий навык, задача.

Важно обоюдное признание, что определенная задача важна (например, повысить уровень дисциплины в группе). При этом не очень важно, от кого она изначально исходит. Это может быть, как задача педагога, Коуча, так и задача, поставленная администрацией.

При этом поставленная цель должна быть измерима и реалистична. Например, «90% детей не отвлекаются на посторонние дела и выполняют поручения». Скажем, 100% – это зачастую что-то недостижимое, поэтому вносятся коррективы в «утопичные представления». При этом такая цель

измерима. Например, Коуч может отмечать все случаи отвлечения на занятия и примерно посчитать процент.

Шаг 2

Совместное обсуждение возможных средств достижения поставленной задачи. Желателен формат, в котором при помощи наводящих вопросов и совместных обсуждений педагог сам формирует методы работы. Хотя Коуч при этом вполне может давать рекомендации, какие приемы имели успех в его практике.

Шаг 3

Проведение занятия, на котором присутствует Коуч. При этом наблюдающий оценивает именно достижение поставленной задачи. Опытный педагог фокусируется преимущественно на детях – их реакциях, моделях поведения.

Шаг 4

Обсуждение занятий. Коуч и его подопечный обсуждают плюсы и минусы педагога при выполнении поставленной задачи. Одна из важных миссий Коуча — настроить диалог на конструктивный лад. Коучу не обязательно быть исключительно милым и позитивным, но важно вселять в педагога веру, что тот своими усилиями может стать лучше.

Шаг 5

Постановка обновленного задания, как можно улучшить заданный навык. С учетом ошибок и плюсов прошлого занятия планируется следующее. Рабочий дуэт определяет повестку на следующее занятие.

Шаг 6

Повторение занятий до тех пор, пока задача не достигнута (или нереалистичная задача скорректирована). При этом, как правило, на выработку первых навыков уходит гораздо большее количество коуч-сессий, чем на последующие.

Шаг 7

Постановка Коучем и педагогом новой задачи и последовательное ее достижение. Важный аспект коучинга в том, что в процессе работы педагог начинает верить в свою способность развивать новые педагогические навыки, меньше сопротивляется критике, начинает получать удовольствие от саморазвития. Меняется ментальная модель.

II. ПОШАГОВЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ КОУЧА

(анализ проведения занятия педагогом)

До наблюдения

Прежде чем Коуч постарается пробраться в дальний угол группы, тщетно стараясь быть незаметным, он должен проделать кое-какую работу. А именно: вспомнить еще раз, какое было задание у педагога на занятие, за чем конкретно нужно будет наблюдать, нужно ли брать с собой какие-либо листы для наблюдений.

На занятии

Желательно изучить все занятие целиком, но, если у Коуча совсем мало времени, можно ограничиться отрезком.

На занятии в голове у присутствующего должно быть два основных вопроса.

- Как педагог внедряет прошлое (свое) домашнее задание?
- В чем основные преграды к обучению воспитанников на этом занятии?

Коучу нужно быть постоянно внимательным, быстро делать пометки: даже если что-то забудется, они подскажут, на что обратить внимание на предстоящей консультации.

Лист Коуча

<i>Вопрос для рассмотрения</i>	<i>Наблюдения Коуча</i>
Какое было прошлое задание?	Например, уделять равное количество внимания разным группам воспитанников (сильные, средние, слабые)
За чем ведется наблюдение?	Кого опрашивает педагог? Сколько времени дается на ответ?
Оценка внедрения прошлого задания	Оценивает, насколько успешно педагог внедряет прошлую задачу. Для оценки успешности внедрения задачи предлагается таблица с индикаторами успешности. Хотя в этом листе достаточно лишь поставить оценку, на консультации Коуч должен объяснить, почему оценка именно такая. 2 (неудовлетворительно) – за время занятия педагог вообще почти никого не опрашивает, поэтому воспитанники не имеют возможности проявить активность; 3 (удовлетворительно) – педагог отдает очевидное предпочтение лишь одной группе воспитанников (например, только сильным); 4 (хорошо) – хотя в целом разные группы воспитанников получают возможности для ответа,

	есть некоторое смещение в сторону одной из групп; 5 (отлично) – разные группы воспитанников имеют равные возможности для ответа, им дается примерно равное время для размышлений и ответов.
Положительные аспекты наблюдения	Обязательная часть работы Коуча – это отмечать положительные сдвиги. На занятии Коуч подмечает, что педагог сделал правильно (даже если это не было непосредственной задачей занятия), и затем указывает, с какими из основных целей это связано. Что конкретно было хорошо? С какими педагогическими целями это связано?
Педагогические барьеры	После того как Коуч отметил положительные стороны занятия, можно поговорить о недостатках. На занятии Коуч подмечает основные педагогические неудачи. Но не нужно вываливать на педагога всю критику сразу. Рекомендуется отметить 1–2 аспекта, которые нуждаются в первоочередном улучшении.
Определение новой задачи	Коуч и педагог вместе анализируют те проблемы, которые были выявлены в разделе 5. В соответствии с проблемами ставятся цели: над чем стоит поработать в дальнейшем, чтобы сделать обучение более эффективным.
Действия педагога на занятии	В этом разделе указывается, за чем должен наблюдать Коуч на следующем занятии, каких действий он ожидает от педагога.
Подготовка к наблюдению	Подготовка может включать в себя какие-либо действия в рамках консультации (например, потренироваться в присутствии Коуча) и определенные типы подготовки дома (например, что-то прочитать, подготовить план и пр.)

Коучинг консультация

Коуч пришел на встречу с заполненным Листом и видит перед собой порядком взволнованного педагога. Что делать дальше?

1. Оценка внедрения домашнего задания (5 минут)

Сначала коуч спрашивает у педагога, каковы его ощущения от своих действий на занятии, насколько получилось действовать по запланированному сценарию. Необходимо помнить про защитные механизмы.

Затем коуч представляет свои выводы относительно занятия. Эти выводы должны базироваться на конкретных наблюдениях (для этого и

нужны карты наблюдения занятия). Коуч на занятии также может сделать видеозапись короткого отрезка занятия (5–7 минут), который кажется ему ключевым (это можно сделать с помощью даже самого простого смартфона). Тогда педагог и коуч просматривают видео и разбирают фрагменты.

Наконец, коуч ставит педагогу оценку за реализацию домашнего задания и кратко объясняет, почему оценка такая.

2. Немного похвалы (2–3 минуты)

Не бывает никогда, чтобы абсолютно все было плохо. Поэтому после стрессовой оценки прошедшего занятия коуч хвалит педагога за положительные моменты, стараясь связать его удачные действия с обучением воспитанников.

Но важно помнить, что похвала должна быть искренней, иначе социальное «поглаживание», то есть демонстративное одобрение действий, будет не особенно эффективным.

3. Критические моменты (5 минут)

Пришло время добавить ложку дегтя в бочку меда. На этом этапе нужно точно указать, какие действия педагога мешали успешному обучению воспитанников.

Желательно объяснить педагогу, с какими стратегическими целями связаны эти проблемы.

4. Предложения об улучшении (7–8 минут)

Задача Коуча – не только покритиковать, а предложить решение проблемы:

- поставить новую педагогическую задачу;
- выявить, какие измеримые показатели позволят узнать, что цель достигнута;
- разъяснить педагогу, за чем коуч будет наблюдать на следующем занятии.

5. Подготовительные шаги (10 минут)

Коуч – это тренер. Поэтому цель такого специалиста – не только с умным видом сказать, как должно быть, но и подготовить педагога к успешному прохождению дистанции.

Что может сделать коуч?

- Коротко разъяснить теорию.
- Потренироваться вместе с педагогом.
- Посмотреть видео с удачным решением проблемы.
- Дать домашнее задание.

Скорее всего, сессии не хватит для исчерпывающей подготовки педагога по новой теме. Поэтому домашнее задание хорошо бы тщательно продумать.

После консультации

Это необязательный, но полезный шаг. Педагог пишет своему профессиональному помощнику сообщение с обобщением результатов проведенной работы и постановкой новых вопросов: какова цель следующего занятия, за чем Коуч будет наблюдать, что нужно сделать еще. Это дает возможность удостовериться, что педагог вынес из консультации самое важное.

III. ВАЖНЫЕ ВОПРОСЫ ПРО КОУЧИНГ

Может ли в качестве обучающегося быть опытный педагог?

Да, безусловно. Этот инструмент подходит для любых групп коллектива. Он позволяет ставить конкретные цели и достигать их. Хотя этот инструмент описывается как решение для педагогов с разными статусами, два опытных педагога могут быть коучами друг другу. Разумеется, при освоении всех нюансов техники работы.

Сколько обычно длится работа над одной целью?

Это очень индивидуально и зависит от степени сложности цели и особенностей. Вполне возможно, что результата можно достичь за 1–2 коуч-консультации, возможно, понадобится 6–7 занятий. Однако, если после этого цель не достигнута, важно проследить, что не так: нереалистичная задача, неверная позиция коуча и пр.

А в чем смысл для коуча? Какова его выгода?

Хотя первоначальная цель – обучить педагога, коучинг не менее полезен и для самого коуча. Когда человек оценивает другого по каким-то заданным параметрам, он начинает оценивать и самого себя.

Какие сложности могут возникнуть?

Коучинг – это довольно сложный технологически инструмент, поэтому высока вероятность «технических неполадок», которые могут возникать в процессе его внедрения. ***Вот наиболее распространенные сложности.***

1. Коучинг может свестись к поучительности

Поучения сверху вниз – наиболее привычная система обучения для большинства педагогов. С педагогами многие педагоги ведут себя как непререкаемые авторитеты, это очень распространенный шаблон поведения. Но, к сожалению, не самый продуктивный: он убивает самостоятельность и поиск своего способа обучения. Возможно, было бы

неплохо, если бы изредка на коучинг-консультациях присутствовал внешний человек, который мог бы оценить и Коуча, и эффективность его взаимодействия с педагогом. Коучинг – это ведь тоже навык.

2. Сложно найти подходящих людей

К коучу довольно много требований одновременно, поэтому на эту роль подойдет лишь малое количество педагогов. Человек должен обладать высоким уровнем эмпатии, то есть уметь понимать эмоции другого. Что-то сказать мягче, что-то категоричнее. Этот педагог должен быть авторитетным специалистом. И, разумеется, проявлять желание попробовать этот инструмент – силой быть хорошим коучем не заставишь.

3. Может потеряться сфокусированность на задаче

Когда видишь чье-то несовершенство, хочется надавать огромное количество советов, чтобы решить все проблемы разом. У вас не так? В коучинге важно решать проблемы по мере их поступления, то есть одна коучинг-консультация – одна задача.

4. Нерегулярность встреч

В коучинге (как и в любом другом типе организационного обучения) важны постоянство и регулярность. Совершенствование навыков – это длительное путешествие. При этом важно сохранить хотя бы еженедельную регулярность встреч. Коучинг-консультация может длиться относительно недолго (то есть меньше академического часа), но важен ритм улучшений.

5. Нетерпеливость коуча и педагога

Самые сложные – первые шаги, когда на педагога разом сваливается необходимость «показывать» свои занятия, переживать критику, учиться новому. Поэтому усвоение навыков может происходить долго и с сопротивлением. Важно убедить Коуча охранять поддерживающую атмосферу и набираться терпения.

IV. ИНСТРУМЕНТЫ КОУЧИНГА

1. Готовность специалиста к работе

(на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара)



Рис.1 Готовность молодого специалиста к работе

1 ситуация «Не могу – не хочу». Человек не обладает навыками, и более того не мотивирован. Для того, чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе, вы столкнетесь с непреодолимым барьером защиты.

2 ситуация «Не могу – хочу». Человек мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с педагогом. Как и чему вы будете его обучать. Также помните, что для формирования любого навыка, нужно 21 день.

3 ситуация «Могу – хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру педагога. Он уже обладает необходимыми знаниями и умения. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

4 ситуация «Могу – не хочу». Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом.

Обучение педагога может происходить спонтанно (если он, например, наблюдает за работой своего коллеги) или намеренно (если он записывается на курсы и получает новые знания). Приобретая опыт, педагог сознательно или бессознательно рефлексировывает, делает выводы, а при выполнении нового задания планирует и выполняет уже другие действия. Это, в свою очередь, приводит к получению нового опыта, и цикл возобновляется. Таким образом, обучение – это процесс

приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии.

Этот четырехступенчатый процесс представляет собой переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности.



1. Бессознательная некомпетентность

При бессознательной некомпетентности вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае молодой педагог еще не осознал дефицит собственной компетентности.

2. Осознанная некомпетентность

При осознанной некомпетентности молодой педагог приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие, а знаний не хватает.

3. Осознанная компетентность

Для того чтобы стать осознанно компетентным, молодому педагогу нужно пройти обучение. Часто на этой педагог в точности копирует действия своего наставника.

4. Бессознательная компетентность

При бессознательной компетентности молодой педагог совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю».

2. Колесо жизненного баланса

Описание техники «Колесо жизненного баланса»

Колесо баланса строится на определенный период (полгода, год) – определите линию времени.

Из каких областей состоит Ваша жизнь? (Какие области жизни важны для Вас в этот временной период?)

Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.

По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?

Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?

И что Вы замечаете, глядя на это колесо?

Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.

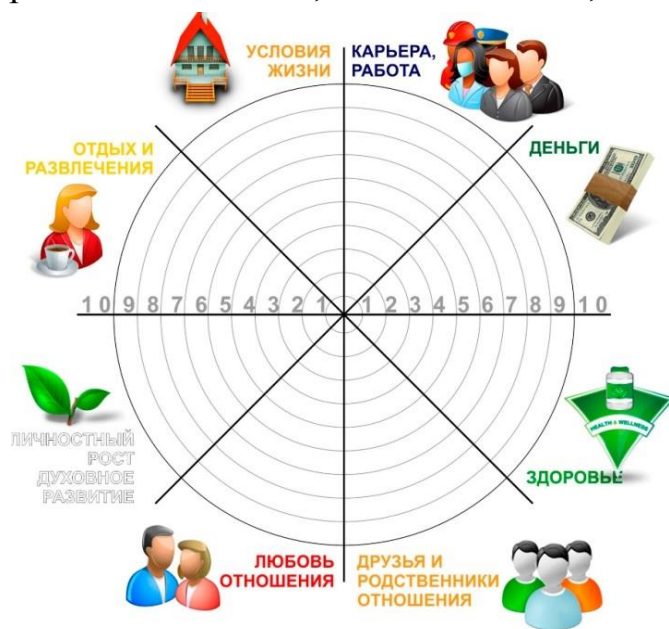
Если сдвинуть ее на один пункт – то что изменится в каждой из областей?

(Если выбранная область не двигает остальные – попробовать другую)

И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения?

Существует самый простой способ узнать насколько сейчас сбалансирована ваша жизнь. В коучинг широко применяется техника «Колесо жизненного баланса», которое позволяет оценить свою удовлетворенность во всех областях жизни. С помощью этой простой техники можно увидеть свою жизнь как бы сверху, целиком, в результате чего появится понимание, куда двигаться в первую очередь для достижения личных целей.

Классическое колесо делится на 8 сегментов: Карьера, Финансы, Здоровье, Друзья, Семья, Рост, Отдых, Условия жизни. Восемь секторов Колеса Жизни представляют собой, так называемый, жизненный баланс.



1. Представьте, что диаграмма отражает вашу идеальную жизнь. Заполните сектора важными сферами вашей жизни. Это могут быть Вещи, Внешность, Деньги, Творчество и т.д., т.е. все то, что важно именно для вас в данный момент времени.

2. Оцените по 10-бальной шкале уровень удовлетворенности каждой сферой, где 0, 1, 2, 3 – это полное отсутствие или минимальная удовлетворенность в жизненной сфере; 4, 5, 6, 7 – средняя степень, что-то уже достигнуто, но до идеала еще далеко; 8, 9, 10 – это максимальная эффективность данной сферы в Вашей жизни.

Например, вас полностью устраивают ваши отношения в семье, у вас полное взаимопонимание и поддержка. Значит, удовлетворенность этим сектором можно оценить в 10 баллов. Или здоровье – серьезных проблем нет, но самочувствие оставляет желать лучшего. В этом случае степень удовлетворенности областью «Здоровье» можно оценить на 6 баллов.

Точно также оценивается уровень удовлетворенности в других сферах. Оценки субъективны и индивидуальны. Правильных или неправильных оценок не существует. Постарайтесь быть максимально честной, оцените каждую область исходя из собственных ощущений. Если вам сложно оценить, вы можете задавать себе вопросы, например,

Довольна ли я своей работой? Нравится ли мне то, чем я занимаюсь или на самом деле я хочу заниматься чем-то другим?

Меня устраивает мое финансовое положение? Или нужно все кардинально менять и как можно скорее?

Я чувствую себя здоровой? У меня есть вредные привычки, которые мне мешают? Я хорошо выгляжу?

Все ли в порядке в моих отношениях с близкими людьми?

3. Отобразите полученные результаты на диаграмме и проанализируйте. В идеале колесо должно получиться круглым. А на практике такое случается редко. Катится ли колесо вашей жизни?



4. Теперь вы знаете, где находитесь, и какому из аспектов вашей жизни нужно уделить больше внимания, для того, чтобы колесо «покатилось».

Обратите внимание на области, в которых меньше всего баллов.

Какие первые шаги необходимо сделать, чтобы повысить уровень удовлетворенности этими сферами хотя бы на 1 балл?

Определите, в каких сферах жизни изменения зависят только от вас? Выделите сферы, изменения в которых требуют содействия других людей.

Подумайте, в какой сфере вы хотели бы начать изменения в ближайшее время?

Запишите три шага, которые вы можете совершить для исправления ситуации в тех сегментах, где получился наиболее сильный перекося.

И начинайте действовать!

3. Шкалирование как инструмент самооценки и развития

Шкалирование позволяет непрерывно измерять степень приближения к цели.

10 – Движение снизу-вверх

– Что для Вас 10?

– Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.

– А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?

1 – А если еще на один балл?

– И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

Движение сверху вниз

– Что для Вас 10?

– Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.

– Опишите, пожалуйста, 10 подробнее (в формате конечного результата).

– А чем 9 отличается от 10? Что уже будет на 9?

– А чем 8 отличается от 9? Что уже будет на 8?

– И так, пока не дойдете до исходной точки. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на желаемый результат.

4. Линия времени как инструмент планирования

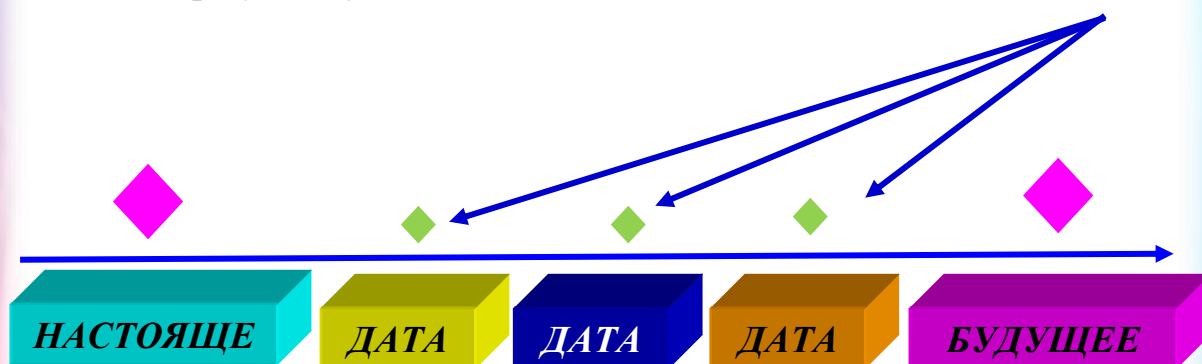
– Определите цель по формату конечного результата

– Определите время реализации цели

– Перенеситесь в будущее, когда цель реализована и видны позитивные последствия этого. Опишите яркую подробную картину желаемого будущего (образы, звуки)

– Из будущего обернитесь назад, на пройденный путь.

- Какие самые важные вехи Вы замечаете? Когда это происходило? Сколько времени занимала каждая задача? Как эти задачи были взаимосвязаны? (Обратное планирование)
- Как если бы Вы из будущего могли дать совет себе настоящему – что бы Вы сказали?
- Какие самые первые, самые легкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?



5. Создание поддерживающей среды для достижения целей

Зачастую случается, что мы сформулировали цель, осознали ее важность и уже как будто начали прорабатывать шаги для ее достижения, но сохраняется какое-то чувство неуверенности, как будто что-то держит и сдерживает нашу решимость. Как в этой ситуации можно поддержать себя? Как создать вокруг себя поддерживающую среду для продвижения к цели? Поддерживающую среду можно создавать для любой цели, и она будет служить тем дополнительным ресурсом, на который можно опереться на своем пути.

На рис. 1 представлена обобщенная схема формирования поддерживающей среды в виде образа цветика-семицветика, исполняющего желания уже не в сказке, а на яву. В его сердцевину вписана та самая цель, требующая создания поддерживающей среды. Вокруг нее расположились различные области поддержки, такие как:

- истории успеха;
- конкретны люди;
- различные «напоминалки»;
- ритуалы (привычки), которые вы готовы встраивать в свою жизнь;
- другие люди, ради которых вы готовы достигать целей;
- «сожженные мосты».



Рис. 1 – Обобщенная схема формирования поддерживающей среды

Впишите в сердцевину «цветка» вашу **цель**. Что поддержит вас на пути достижения вашей цели? Здесь можно рассмотреть различные области поддержки и прописать как конкретных людей, так и конкретные действия.

Когда у вас опускаются руки, читайте автобиографии известных людей. Это могут быть истории, автобиографии известных людей, которые пришли к своей цели, о которых можно узнать из книг, на специализированных сайтах, в профессиональных сообществах, зарегистрированных в соцсетях, при посещении обучающих вебинаров, через подписку на каналы в Y.

Мост становится «сожженным» тогда, когда вы ради достижения своей цели заранее заявляете о ее выполнении своему окружению в указанный срок и принимаете на себя обязательства, возникающие при этом. Какими бы могли быть те «сожженные мост», экологичные для вас, которые пробудили бы вашу активность, сыграли роль усилителей вашего движения?

Еще одним способом поддержки является членство в **команде**, когда реализации цели достигается ради других людей и ваш результат является важным вкладом в «общекомандный зачет». Кто может стать вашей

командой на пути достижения цели? Какую команду готовы создать вы для поддержки своих начинаний?

Ритуалы... Формирование каких привычек, следование каким ритуалам может способствовать вашему движению вперед? В каком состоянии вам важно находиться для достижения цели? Как вы могли бы выработать у себя способность «входить» в это состояние? Это могут быть определенные жесты, двусторонние браслеты и другие «якоря», «включающие» нужное состояние.

Что важно знать о формировании привычек?

– Прививайте одну привычку в 3 месяца (в 90 дней)! Чем больше привычек вы будете стремиться привить одновременно, тем сильнее будет ваше внутреннее сопротивление.

– Заменяйте, а не отказывайтесь (например, цикорий вместо кофе, фрукты, мед, сухофрукты вместо тортиков и других сладостей).

– Ведите записи (таблица или дневник). Для развития способности к самонаблюдению и самоанализу хорошо работающим инструментом является дневник.

– Хвалите себя вслух перед зеркалом, обращаясь к себе по имени, и празднуйте свои успехи, начиная с одной недели успешного формирования новой привычки.

– Если вы сбились, не ругайте себя, просто вернитесь на верный путь и продолжайте движение. Сопротивление и саботаж — это нормальная часть процесса!

– Найдите партнера для подотчетности — человека, которому вы будете отчитываться ежедневно в отношении того, что вы запланировали и что сделали. Это увеличивает вероятность достижения результата.

– Вместе веселее! Найдите себе компанию похожих людей и делайте это вместе.

Напоминания... Что и где в пространстве вашего кабинета, комнаты вы могли бы разместить, что помогало бы вам в реализации ваших целей? Это могут быть различные записи, сделанные в вашем блокноте или ежедневники; рисунок «Источник моей внутренней силы» или другие рисунки, созданные в процессе визуализации вашей цели; коллажи на тему, связанную с вашей целью, например, «Я через год», «Я в профессии через 3 года», «Моя семья» и др.; графики Ганта в арт-формате у монитора вашего компьютера и пр.

Люди... Кто те люди, кто готов поддержать вас на вашем пути?

Все эти способы и есть та система поддержки, когда можно задействовать как какие-то отдельные ее элементы, так и усилить свои позиции, развернув работу на всех фронтах.

6. Модель развития GROW

Метод задания целей и решения проблем.

G – Goal (Цель).

Цель – это конечная точка, в которой хочет оказаться человек. Цель должна быть определена очень четко – так, чтобы человек, достигший ее, сразу понял это.

R – Reality (Реальность).

Реальность – это текущее положение дел. В чем заключается проблема, как далеко находится цель?

O – Obstacles (Препятствия).

Препятствия не позволяют человеку достичь своей цели. Если бы препятствий не было, не было бы и цели.

O – Options (Варианты).

Определив препятствия, человек должен определить пути их преодоления. Это и есть доступные ему варианты.

W – Way Forward (Дальнейшие шаги).

Варианты должны превратиться в действия, необходимые для достижения цели. Это и есть дальнейшие шаги.



V. ПРАКТИЧЕСКИЙ ПРИМЕР

Коуч консультация с молодым педагогом (обсуждаемый вопрос разработка проекта)

– Здравствуйте, Дарья Ивановна. Я вижу у вас сегодня хорошее настроение. Я надеюсь, что после нашей беседы, когда мы разрешим все ваши проблемы, ваше настроение ещё улучшится.

– Итак, начнём. Чего вы хотите?

– Хочу написать проект по экологическому воспитанию старших дошкольников.

– Когда вы намерены это сделать? Назовите конкретную дату, месяц, год.

– 10 февраля будущего года.

– Почему именно эта дата для вас важна?

– Потому что во второй половине февраля в нашем детском саду состоится педагогический совет. Хочу к этому времени быть уже готовой к защите проекта.

– Представим, что сегодня уже 10 февраля. Что вы чувствуете?

– Я чувствую волнение перед выступлением.

– А ещё что?

– Уверенность в себе.

– Как вы поймёте, что достигли результата?

– Пройду отборочный этап для выступления на районном педагогическом совете.

– Почему для вас важно этого достичь?

– Хочу доказать себе и всем, что я это могу.

– Какие самые первые шаги вы готовы сделать?

– Определиться с темой проекта.

Линия времени

– Итак, ваша цель: написать проект по экологическому воспитанию. И вы даже определились со временем реализацией цели – 10 февраля. Я правильно вас поняла?

– Давайте построим «Линию времени» (как координатную прямую), слева делаем засечку, это будет у нас НАСТОЯЩЕЕ, а справа будет вторая засечка, которая будет означать БУДУЩЕЕ.

– Итак, НАСТОЯЩЕЕ для вас это какая дата?

– Сегодняшнее число

– А БУДУЩЕЕ – это, я думаю, и будет наша дата 10 февраля будущего года. Давайте перенесёмся в будущее, когда ваш проект уже готов. Опишите яркую подробную картину желаемого будущего.

– Я довольна, что прошла первый отборочный этап, и буду представлять свой проект на районном педагогическом совете.

– Какие ещё чувства вы испытываете при этом?

– Волнение.

– Давайте попробуем из будущего обернуться назад, на прошедший путь. Какие самые важные этапы вашей работы над проектом вы замечаете?

– Выбор темы, сбор материала, систематизация собранного материала, оформление работы и защита презентации.

– Когда это происходило? Начнём с выбора темы. Как вы думаете, когда вы уже определитесь с выбором темы? Назовите дату.

– Конец сентября.

– Почему на этот этап пошло столько времени?

– Это очень сложно подобрать интересную тему.

– Кто вам в этом поможет?

– Старший воспитатель.

– А кто ещё?

– Коллеги воспитатели.

– Что может послужить причиной вашего выбора темы?

– Какой-то интересный факт, проблема, обсуждение в коллективе или дома какой-то темы, фильма или даже мультфильма.

– Ну, хорошо, представим, что вы уже выбрали тему проекта. А какой следующий этап в работе над проектом? Назовите дату.

– Сбор материала. Я думаю, что это будет ноябрь.

– Кто вам в этом поможет?

– Старший воспитатель, коллеги.

– В чём заключается помощь ваших коллег?

– Думаю, они могут поучаствовать в каком-нибудь анкетировании.

– А что будет вашим следующим этапом в работе над проектом?

– Наверное, систематизация собранного материала, написание самого проекта.

– Сколько времени займёт этот этап?

– Я предполагаю, что это произойдёт до декабря.

– Итак, ты до конца сентября определилась с темой вашего проекта, в ноябре вы собрали материал по данной теме, к декабрю вы систематизировали весь собранный материал. А что дальше? Какие ещё задачи вам придётся решать?

– Работа над созданием презентации.

– Сколько времени вы намерены потратить на этот этап?

- Наверное, это будет январь.
 - На что вы потратите оставшееся время до 10 февраля?
- На подготовку, на репетиции по защите проекта.
 - Как если бы вы из будущего могли дать совет себе настоящей – что бы вы сказали?
- Я бы сказа себе, что всё у меня получится, надо только очень этого захотеть и чётко идти к поставленной цели!
 - Какие самые первые, самые лёгкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?
- Поговорить со старшим воспитателем о моём желании поработать над проектом. А там, наверное, обратного пути уже не будет!

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гуров В.А. Развитие мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования детей. Автореферат дисс.к.п.н. 13.00.01. Калининград, 2005
2. Новицкая В.А. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современного дошкольного образовательного учреждения. Автореферат дисс. к.п.н. 13.00.07. Санкт-Петербург, 2007
3. Свободная энциклопедия «Википедия».
4. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Ось-89», 2001
5. Пискун О.Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, №1, 2011
6. Берч П. Тренинг. СПб.: Нева, М.: ОЛМА-пресс Инвест, 2003
7. Гусакова М. П. Психологический и нейропсихологический факторы индивидуализации образования дошкольников в программе «Коучинг Детства» // Электронный журнал «Психологическая наука и образование». www.psyedu.ru . 2009, № 3
8. Макс Ландсберг. Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете. М.: Издательство: Эксмо, 2006
9. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг . 2003
<http://vision-trainings.ru/model-grow>
<https://www.maam.ru/detskijsad/kouching-v-upravleni-pedagogicheskim-kolektivom.html>
<https://infourok.ru/nastavnichestvo-v-shkole-kouching-instrumenti-kouchinga-v-nastavnichestve-2058106.html>

