**Технологии наставничества. Коучинг.**

С английского слово «coach» переводится как «тренировать», «наставлять», «воодушевлять». Почему именно такое название получил метод? Дело в том, что его истоки лежат в области спорта. А методологические принципы и техники были позаимствованы из организационной, позитивной, когнитивной психологии.

Коучинг — это метод, объединяющий принципы консультирования и тренинга, но не в классическом виде. Прежде всего, отличие заключается в том, что в коучинге основное место отводится не наставлениям, а мотивированию клиента к изменениям. От классического консультирования или тренинга коучинг отличается тем, что в нем нет жестких рекомендаций или советов. Коуч ищет решение проблемы вместе с клиентом. От психологического консультирования coaching отличается установкой мотивации, достижения нужной цели в работе или жизни.

Коучинг — целенаправленный процесс развития потенциала сотрудников, способствующий максимизации их производительности и успешной деятельности компании. Коуч направляет, но не даёт советов, не учит и не оценивает. Он стимулирует процесс профессионального развития через самостоятельное приобретение знаний и опыта.

Коучинг как инновационная технология современного обучения в индивидуально-личностном сопровождении педагогов и обучающихся, помогает взглянуть на наставничество по-новому: коучинг не учит, но помогает учиться, в этом заключается его сущность.

Цель: создание условий для формирования личности обучающегося как субъекта будущей профессиональной деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей, актуализация внутренних ресурсов в достижении планируемого результата.

**Методы**: присоединение, глубинное слушание, интонирование, визуализация, рефлексия удовлетворенности.

*Присоединение*

**Присоединение** — техника коучинга, которая предполагает разделение точки зрения человека, чтобы дать ему понять, что коуч на его стороне и принимает озвученное мнение.

Некоторые виды присоединения:

* **Полное**. Коуч лично соглашается с формулировкой возражения. Например: «Да, полностью с вами согласен».
* **Частичное**. Коуч озвучивает солидарность с темой возражения. Пример: «Да, понимаю, вопрос стоимости очень важен».
* **Личный пример**. Коуч говорит, что был в похожей ситуации. Пример: «Да, когда я сам только начинал работать в этой сфере, то цены казались неоправданно высокими, потом мнение поменялось».
* **Комплимент**. Коуч делает комплимент клиенту через его же возражение. Пример: «Приятно иметь дело с человеком, который ответственно относится к бюджету».

Важно отметить, что наиболее эффективный метод коучинга подбирается индивидуально для каждой ситуации.

*Глубинное слушание*

**Глубинное слушание** — один из методов коучинга, способность чувствовать и слышать то, что находится «за» словами другого человека.

**Некоторые особенности глубинного слушания:**

* **Обращение внимания не только на то, что говорит собеседник, но и на то, как он это делает**. Важны интонация, скорость речи, громкость голоса, мимика, жесты.
* **Умение уловить в речи собеседника особые слова-сигналы**. Их выявление позволяет понять, что важно для человека, узнать, как он мыслит.
* **Использование слов-сигналов клиента** в своей речи, чтобы быть максимально близким к нему, говорить с ним «на одном языке». При этом нельзя менять эти слова, переводя их в свою картину мира.

**Цель глубинного слушания** — услышать то, что скрывается между слов, уловить суть того, на что указывают слова и чувства.

*Интонирование*

В этом методе важно, как коуч подаёт информацию клиенту, так как любое слово может принести мотивацию, если его правильно подать. Коуч наблюдает за клиентом и понимает, какой тон ему необходимо применить в какой ситуации.

**Некоторые примеры использования интонации:**

* **Поддержка в процессе визуализации**. Для этого используют мягкий тон и интонации, направленные немного вверх.
* **Быстрое принятие решения**. В таком случае применяют короткие и чёткие тона.

*Визуализация*

**Визуализация** — один из ключевых инструментов коучинга, который помогает клиентам создать ясное видение желаемого будущего и построить план действий для его достижения.

**Некоторые шаги применения визуализации в коучинге**:

1. **Определение целей**. Важно понять, чего именно хочется достичь, чтобы визуализировать именно это.
2. **Создание видения желаемого будущего**. Нужно использовать фантазию и воображение, чтобы создать яркое и живое видение того, как жизнь будет выглядеть, когда цели достигнуты.
3. **Использование всех чувств**. Нужно представить, что будет чувствовать человек, какие ароматы он будет ощущать, какой вкус будет во рту, какие звуки будут вокруг. Это поможет сделать визуализацию более реалистичной и эмоционально насыщенной.
4. **Построение плана действий**. Нужно определить конкретные шаги, которые нужно сделать, чтобы достичь цели. План следует разбить на мелкие, управляемые кусочки и постепенно двигаться к цели, день за днём.
5. **Повторение процесса**. Визуализацию можно повторять несколько раз в день. Чем чаще человек визуализирует свою цель, тем более убедительной становится визуализация и тем более он настроен на достижение цели.

*Рефлексия удовлетворённости*

Некоторые методы коучинга, которые помогают провести рефлексию удовлетворённости:

* **«Колесо жизненного баланса»**. Круг, разделённый на секторы, которые представляют разные области жизни: работу, отношения, финансы, здоровье и т. д.. Клиент оценивает каждую область по шкале от 1 до 10, где 1 — полное недовольство, а 10 — полное удовлетворение. Затем можно задать вопросы о том, как улучшить уровень удовлетворённости в каждой области жизни.
* **«Падающая стрела»**. Метод помогает осознать и переосмыслить негативные мысли, которые клиент может считать истинными, но которые на самом деле деструктивны. Человек фиксирует свои чувства, желания и негативные мысли в специальном журнале. Из всех записанных идей клиент выбирает ту, которая кажется ему наиболее подавляющей или деструктивной, и рисует под ней стрелку.
* **«Линия времени»**. Графическое отображение пути к цели. Клиент отмечает на линии ключевые этапы и шаги, которые необходимо пройти, чтобы достичь желаемого результата.
* **«Вопрос-ответ»**. Один из самых распространённых методов коучинга. Заключается в использовании различных типов вопросов, которые помогают клиенту лучше понять свою ситуацию и найти пути к её решению.
* **«Метафорические ассоциативные карты»**. Набор карт, на которых изображены различные метафоры, которые можно использовать для анализа своих мыслей, чувств и поведения. Каждая карта представляет определённую ситуацию или образ, который может быть интерпретирован по-разному.

***Этап 1 Целеполагание и организация работы***

На данном этапе происходит совместная проработка цели и задач молодого специалиста с коучем. Коуч помогает поставить цель на определенный этап работы начинающего учителя. И цель для себя формирует начинающий учитель, а не коуч. Далее происходит уже совместная проработка задач для достижения цели.

Для постановки цели и задач, можно использовать часто используемую в бизнес коучинге технологию «**визуализации**». Использовать образ ступеней, как задач, которые необходимо преодолеть на пути к поставленной цели. Фотографию начинающего педагога или образ человечка, который будет передвигаться вверх по лестнице, решая перед собой поставленные задачи. Можно использовать и другие образы. Таким образом, начинающий педагог может визуально оценивать картину ***вертикального роста*** — это повышение своей профессиональной компетентности в рамках своей должности.

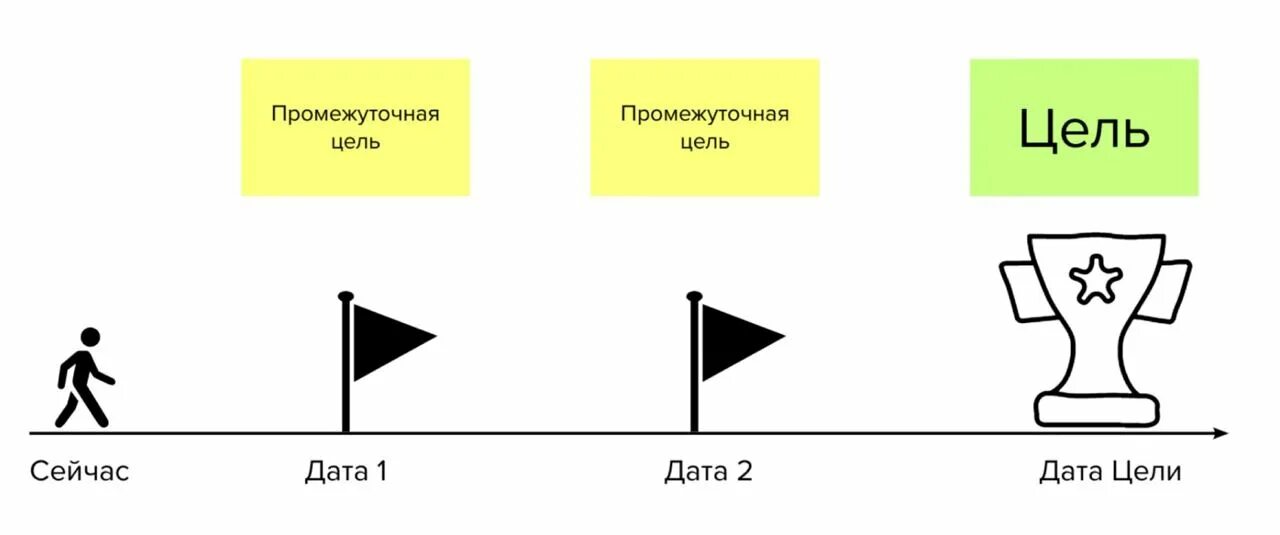
Для планирования действий широко используется такая техника как «**Линия времени**».

Техника заключается в том, что на временной прямой откладываются основные этапы достижения цели.

Коуч рисует линию времени и просит начинающего педагога определить на ней срок начала и сдачи тем (если эта работа на протяжении нескольких дней, недель) или вопросов.

Затем определяются необходимые промежуточные этапы и их сроки. Таким образом реализуется принцип "съесть слона по кусочкам": тема кажется сложной, но когда он разбивается на этапы — каждый этап в отдельности уже воспринимается как вполне выполнимый.

На каждом этапе прорабатываются конкретные шаги, которые необходимо сделать для достижения цели, и составляется подробный план действий по достижению цели.



**Для организации работы коучу так же необходимо построить свой план мероприятий и установить сроки реализации совместно с начинающим педагогом. В мероприятия могут входить: анализ нормативных документов, совместное составление КТП, взаимопосещение уроков и т.д.**

***Этап 2. Реализация технологии коучинга в работе педагога-коуча***

Следующим важнейшим этапом работы педагога-коуча будет являться реализация разработанного плана. На этом этапе стоит огромное внимание уделить, формам и технологиям, применимым в работе с начинающим педагогом. Поскольку цель педагога-коуча - не указать на ошибки и критиковать за недочеты в работе, а дать возможность самому наставляемому найти недочеты в работе выделать их, понять, как простроить свою дальнейшую работу, чтобы скорректировать дальнейшую деятельность. В этом может помочь технология «**перевернутый класс**», адаптированная для использования наставниками.(Flipped Class).

**Краткое описание использования технологии «перевернутый класс» при взаимопосещении уроков.**

Первый этап похож на общепринятую систему взаимопосещения уроков. В этой технологии также начинающий педагог и коуч посещают уроки друг друга, но при этом, это обязательно уроки на одной параллели, т.к. и темы урока, и УМК должны быть одинаковым. Начинающий педагог проводит урок, на котором присутствует учитель-наставник. После урока, наставник благодарит начинающего специалиста за занятие, но анализа и критики со стороны быть не должно. С учетом недостатков занятия начинающего педагога, коуч разрабатывает свое занятие в параллельном классе и приглашает присутствовать на нем начинающего педагога.

После уроков необходимо обсудить занятия, проанализировать совместно. После чего именно начинающий специалист должен сделать вывод, что в уроке у него получается, а над чем нужно поработать. Коуч лишь дает совет, к какой методической литературе можно обратиться, чтобы скорректировать свою деятельность.

Использование этой технологии помогает руководствоваться главным принципом коучинга - не делать работу за начинающего педагога, а направить его в нужное русло. Переход к модели перевернутого класса является переходом от главенства наставника к главенству начинающего педагога.

**Техника «сильных вопросов».**

Еще одна из успешных техник, которые можно применить в работе с начинающим педагогом – это техника «сильных» вопросов.

**Техника сильных вопросов** — важнейший метод в коучинге, где коуч не высказывает своё мнение, а задаёт вопросы. Сильные вопросы помогают человеку выйти из устоявшихся гра

ниц и увидеть проблему с иной стороны.

**Некоторые свойства сильных вопросов**:

* **Неожиданность**. Непредсказуемый вопрос позволяет вывести человека из его зоны комфорта и сгенерировать новые идеи и шаги.
* **Пересмотр**. Умение взглянуть на задачу с иного угла, развернуть её другой стороной, отыскать нестандартное решение.
* **Внутренний диалог**. Использование вопросов, благодаря которым человек задумается и сможет увидеть новые перспективы.
* **Фокус**. Смещение акцентов помогает выработать более конструктивный подход к решению проблемы.
* **Стратегия успеха**. Содействие человеку в разработке собственного успешного плана способствует более грамотному распределению временных и иных ресурсов.

**Некоторые типы сильных вопросов**:

* **Гипотетические**. « Что бы вы сделали, если бы...?». Пример: «Что бы вы сделали, если бы у вас было на 50% меньше времени на выполнение проекта?».
* **Ресурсные**. « Какие ресурсы вам нужны, чтобы...?». Пример: «Какие ресурсы вам нужны, чтобы улучшить эффективность работы?».
* **Вопросы, изменяющие контекст**. « Как изменится ситуация, если...?». Пример: «Как изменится ситуация, если вы получите больше времени на выполнение проекта?».
* **Вопросы маленьких шагов**. « Какие маленькие шаги вы можете сделать, чтобы достичь большей цели?». Пример: «Какие маленькие шаги вы можете сделать, чтобы улучшить свой навык презентации?».
* **Вопросы самого плохого сценария**. « Как вы поступите, если самый плохой сценарий случится?». Пример: «Как вы поступите, если продукт не будет иметь спрос на рынке?».
* **Вопросы, использование энергии эмоций**. « Какие эмоции могут возникнуть у пользователей, используя ваш продукт?». Пример: «Какие эмоции могут возникнуть у пользователей, используя приложение для медитации?».

Сильные вопросы будут отличаться в зависимости от запроса и индивидуальных особенностей клиентов. Важно формулировать сильные вопросы правильно, учитывая уместность в рассматриваемой ситуации и направленность, которую коуч придаёт этому вопросу.

Эту технику очень удобно использовать для мониторинга всего процесса становления начинающего учителя. Существует огромное разнообразие сильных вопросов, которые помогают добраться до важной информации в форме самооценки и самоанализа.

### Техника «Шкалирование»

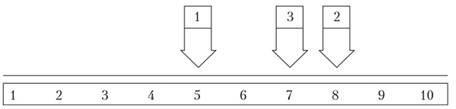
Также базовая техника. Оно может использоваться для различных целей, но в первую - для оценки изменений. На шкале от 1 до 10 отмечают начальное состояние, затем в конце работы отмечают достигнутое состояние.

Представьте шкалу от 1 до 10, где 1 – это минимальная удовлетворенность, а 10 – полная удовлетворенность. Посмотрите, где вы находитесь в данный момент. На какую отметку вы себя поместили бы сейчас? (стрелка 1)

Затем коуч спрашивает: "А какого уровня ты хотел бы достичь?" Начинающий педагог говорит, что хотел бы на 8 (стрелка 2).

После этого начинается работа над данной темой.

По окончании работы коуч просит начинающего педагога оценить себя. Он оценивает ее на 7 баллов (стрелка 3). После этого коуч спрашивает, что можно было бы сделать еще, чтобы улучшить знания до желаемого уровня. Найденные решения могут быть использованы в качестве "домашнего задания" или для проработки на следующей сессии.



Шкалирование может быть использовано для самых разнообразных целей, например, для измерения «неизмеримых» целей, таких как мотивация, удовлетворенность; для оценки собственного состояния (тревога, неуверенность), и т.д.

## *Этап 3. Рефлексия взаимодействия*

**World cafe (Мировое кафе) — метод сфокусированного неформального обсуждения**

Коучинг – система технологий, которые могут проводиться как в форме индивидуальных занятий, так и в рамках организационного консультирования.

Технология заключается в сфокусированном неформальном обсуждении и решении проблем. Неформальная дружественная атмосфера способствует расслаблению и открытости при генерации идей и последующем обсуждении, снимает возможную тревожность и скованность. Во время проведения World cafe допускается и даже поощряется возможность свободно вести беседу за чашкой чая или кофе.

Проведение обычно требует от сорока минут до трех часов в зависимости от количества участников и решаемых вопросов. От ведущего не требуется специальных умений и навыков: его задача — соблюдать тайминг и инструктировать участников.

**Метод «Колесо развития»**

Метод «Колесо развития» (сегодня чаще его называют «Колесом жизненного баланса») — прием, который помогает понять, что вы хотите изменить в своей профессии. «Колесо» изобрел Пол Дж. Майер, но про это забыли — инструмент используют на массе тренингов в разных интерпретациях. Такое «Колесо» составляется начинающим педагогом, опираясь на самооценку. При этом «10» означает уверенное владение данным умением, а «1» — только знание о его существовании. Подобные «Колеса» можно сделать по каждой компетенции начинающего педагога. Дальнейшая работа с этим инструментом позволяет четко спланировать действия по ликвидации пробелов в знаниях и заполнения «белых пятен».

Замысел этого приема в том, чтобы анализировать те компетенции, которые начинающий педагог, хотел бы развить у себя, где основные направления и ценности личностного и профессионального роста представлены как радиусы жизненного круга.

Используя технологии коучинга в работе с начинающим специалистом, используя знания и опыт самого коучи, возможно в кратчайшие сроки решить его определенные проблемы, задачи и поставленные цели, эта технология помогает, используя собственный потенциал, повысить производительность и эффективность работы, повысить самооценку.

**Вывод**: Коучинг помогает наставнику направлять начинающего педагога, не «насаждая» своим авторитетом, а позволяет найти свой педагогический стиль в работе; помогает раскрыть творческий потенциал.

Основой взаимодействия является уважение и принятие начинающим специалистом, а главным инструментом является открытые стимулирующие вопросы, которые не содержат критики, оценок и советов. Коучинг предполагает помощь в преодолении трудностей и самоопределении в дальнейшем развитии (важно правильно определить направление развития) и дать возможность наставляемому самоопределиться в профессии, самому найти те недостатки и недочеты в работе, которые подлежат коррекции, в отличие от традиционной системы наставничества.