***Пискарева Елена Геннадьевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ №4 о. Муром,***

**Коучинг – эффективная интерактивная технология**

**работы с педагогами**

*Есть одно качество, которым требуется обладать, чтобы побеждать, и это определенность цели, знание, чего человек хочет, и жгучее желание достигнуть этого.*

*Наполеон Хилл*

Управленческая компетентность современного руководителя включает в себя целый ряд требований. От руководителя сегодня требуются деловая инициатива, трудовая активность и профессионализм, как комплекс необходимых компетентностей: предметной, коммуникативной, информационной и правовой. Эффективное управление образовательным учреждением невозможно без знания руководителем методов руководства и умелого, гибкого их применения. В последние годы важнейшим фактором эффективного управления является необходимость учета человеческого фактора, максимальное использование в работе профессиональных, личностных и психологических ресурсов педагогического коллектива.

Именно поэтому в работе с кадрами появилась необходимость в технологизации процесса управления педагогическим коллективом, т.е. освоения и внедрения современных продуктивных технологий активизации профессионального и личностного потенциала, позволяющих более успешно руководить людьми.

Одной из таких интерактивных технологий, объединяющих в себе различные инструменты и дающие новые возможности, признана технология КОУЧИНГ.

Технология коучинга зародилась в 80-х годах прошлого века в Америке, затем получила широкое распространение в Европе и Азии.

В образовании коучинг— инновационная технология поддержки в обучении и индивидуально-личностном развитии всех субъектов образовательного процесса. Наиболее удачным русским эквивалентом английского глагола «coaching» является слово «развитие».

Если характеризовать коучинг как технологию, то можно выделить следующее: коучинг систематичен, беспристрастен, направлен, ориентирован на личность. Основными инструментами коучинга являются активное слушание, вопросные технологии (эффективные вопросы), модель постановки SMART цели, стратегия творчества У.Диснея, шкалирование, колесо жизненного баланса, линии времени,

мозговой штурм WORLD CAFE.

Внимание к коучингу в образовании сегодня оказалась наиболее актуальным, так как он соотносится с реальными проблемами отечественной школы. Современная реформа отечественного образования предполагает три основных направления в реформировании традиционной системы: содержательное, организационное и процессуальное.

Содержательные изменения определяются стандартом и примерными программами; они предполагают раннее выявление потенциала детей и развитие их способностей в соответствии с индивидуальностью.

Организационные изменения позволяют повысить качество образования за счет расширения его вариативности, введения интегративных курсов, использования интегративных технологий при сокращении нагрузки на учащегося.

Процессуальные изменения связаны с переориентацией всей образовательной системы на развитие личности. Они затрагивают внутренние пласты педагогической деятельности, изменение стиля поведения учителя и способов его взаимодействия с учеником.

Такая перестройка педагогического процесса требует изменений и от педагогов: непрерывного системного развития, освоения новых эффективных ресурсов, работы на планируемый результат, большей осознанности и согласованности личных и корпоративных целей. Кроме того наша школа с 2014 года является региональной инновационной площадкой по теме «Моделирование процесса личностного развития учащихся в условиях реализации ФГОС на основе интегративного подхода». Значит решение задач, стоящих перед коллективом школы, невозможно без активизации кадрового потенциала, создания позитивной творческой среды, мобилизации внутренних ресурсов, осмысления корпоративных и личностных позиций. Поэтому именно технология коучинга была избрана для организации педагогического взаимодействия в коллективе.

Прежде всего, педагогическому коллективу школы необходимо осознать цель и грамотно ее поставить. Руководители и педагоги, понимая всю возложенную на них ответственность, обязаны ясно представлять ту цель, к которой должны стремиться в ходе инновационной деятельности, структурировать её, наметить стратегии её достижения. В этом помогает один из инструментов коучинга - модель постановки SMART цели. Это процесс, который дает ясное представление о том, что делает коллектив, к чему стремится и почему стремится именно к этому. SMART – это «умные» цели в формате конечного результата: конкретные, измеримые, достижимые, значимые и определенные во времени.

Заявленная тема инновационной работы предусматривает тесное содержательное и организационное единство урочной, внеурочной, внешкольной и социально значимой деятельности. Перед педагогическим коллективом образовательного учреждения встает задача спроектировать интегрированное образовательное пространство, обеспечивающее оптимальное использование имеющихся и прежде всего кадровых ресурсов, найти собственные решения интеграции, заинтересованных партнеров в образовательном процессе.

На данном этапе работы использовалась одна из наиболее интересных и эффективных техник для работы над реализацией крупных проектов в коучинге - Стратегия Уолта Диснея.

Автором этой методики принято считать великого мультипликатора, который использовал ее в своем творчестве. Вначале превосходные, как ему казалось, идеи разбивались о критику его сотрудников. В итоге – ни идеи, ни мультфильма. Но он заметил, что далеко не все сразу же критикуют, кто-то восторженно развивает идею, кто-то сразу же задумывается о реализации. Тогда, согласно легенде, он рассадил сотрудников по разным этажам.

 На втором этаже с огромными окнами и стенами, на которых можно рисовать, сидели «мечтатели». Те, которые могут придумать что-то новое, грандиозное, построить воздушный замок. Те, для кого жесткая критика их идей, убивает напрочь вдохновение.

 На первом этаже в обычной обстановке Дисней посадил «реалистов». Их задача состояла в том, чтобы идеи мечтателей переложить на план - график реализации, подумать о необходимых средствах и ресурсах.

И в полуподвальном скученном помещении, с маленькими окошками сидели

«критики». Они искали изъяны в проекте реалистов, но никогда не пересекались с мечтателями.

 Схема работы получалась такая: сначала мечтатели придумывали идею и отправляли ее реалистам. Те создавали проектную документацию и, в свою очередь, отправляли ее критикам, которые уже искали всевозможные изъяны и причины, почему это «не сработает». Все возражения критиков получали обратно реалисты и отрабатывали их.

 Эта идея нам очень понравилась и была реализована в процессе разработки модели «Школа – культурно- образовательный центр» на основе интеграции общего и дополнительного образования. Педагогический коллектив был разделен по Диснею на три творческие группы: «мечтателей», «реалистов» и «критиков» - в соответствии с их личностными, психологическими особенностями, профессиональными приоритетами и опытом. Результатом коллективного творчества должен был стать разработанный проект. Задача «мечтателей»- создать яркое видение результата, реалисты должны были построить эффективный план действий, а критики - определить, в каких условиях намеченный реалистами график осуществим, а в каких возникнут проблемы и риски.

Совместными усилиями педагоги школы создали проект модели «Школа – культурно – образовательный центр». Самой важной частью проекта стал план предстоящих действий. Однако разработанный план на этом этапе представлял собой что- то абстрактное, так как он не был конкретизирован по времени, не прописан в деталях. Педагоги не видели четкого графика его выполнения: что необходимо предпринять в первую очередь, а что может подождать.

Поэтому следующим этапом в работе с педагогами стало использование ещё одного инструмента коучинга - ШКАЛЫ ВРЕМЕНИ, замечательного по простоте и удивительного по эффективности инструмента планирования, прояснения и самомотивации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Каждому педагогу предлагалось выполнить следующие задания:* нарисовать вектор, обозначить старт - единица (понимание, что такая цель есть) и финиш - десятка (самый наилучший результат достижения цели);
* прописать - продумать десятку в виде ответа на вопрос: «Как ты поймешь, что цель достигнута?»;
* задать себе вопрос: «Где я/мой проект нахожусь/находится на этой шкале прямо сейчас?»;
* просмотреть и прописать каждый шаг на шкале - что он означает для вас/для вашего проекта;
* определить самые первые шаги, которые необходимо сделать, чтобы продвинуться по этой шкале.
 |

Шкала времени повышает осознанность каждого педагога в отношении конечного результата и момента «здесь и сейчас», помогает увидеть процесс целедостижения в целом, каждый свой шаг и всего коллектива в целом точно определены во времени.

Продвигаясь пошагово по шкале времени, можно постоянно отслеживать, и что меняется в развитии учеников. В этом помогает еще один инструмент коучинга, используемый в работе с коллективом педагогов и учащихся - КОЛЕСО ЖИЗНЕННОГО БАЛАНСА.

 Что такое колесо жизненного баланса? Это инструмент, отражающий все сферы развития личности на данный момент. Сектора колеса заштриховываются в соответствии с оценкой результатов анкетирования всех участников образовательного процесса. При этом создается отдельное колесо личностного развития учащихся и колесо профессионального роста педагогов. На диаграмме ясно видно, на каком колесе мы едем в данный момент.

|  |  |
| --- | --- |
| Чем колесо ровнее, тем в большем балансе находятся все области развития. Мы видим, какие сферы являются ведущими, а какие необходимо «подтянуть»? Насколько далеки мы от идеала? Только круглое колесо может двигаться равномерно, ведь человек по-настоящему счастлив и реализован в жизни только тогда, когда он полноценно развивается во всех сферах своей жизни. |  |

Следовательно, коучинг - это современная интерактивная технология, которая помогает руководителю школы активно включить педагогов в процесс достижения значимых для образовательного учреждения целей, повысить эффективность планирования, мобилизовать внутренний потенциал педагогического коллектива; способствует развитию необходимых умений и навыков, освоению передовых стратегий получения результата в процессе профессионального и личностного роста.

Опыт реализации данной технологии в нашей школе подтверждает её актуальность и важность, так как позволяет создать творческую педагогическую среду сотрудничества, коллектив единомышленников на основе объединения профессиональный и личных интересов, возможности самореализоваться каждому члену коллектива. Корпоративный коучинг, реализуемый на педагогических советах, семинарах, в работе методических объединений, творческих групп, дает возможность руководителю и педагогам найти наиболее эффективные из предлагаемых вариантов пути решения педагогических задач, сформировать уверенность в эффективности принимаемых решений, повысить качество образовательного процесса, ответственность и заинтересованность педагогов. Таким образом обеспечивается развитие каждого педагога и образовательного учреждения в целом.

**Литература**

1. Kristiansen J.G. Coaching iskolen – personligveiledning (Коучингвшколах – личныйгид). – Pedlex, 2005. – 60 sider.
2. Kristiansen J.G. Profesjonelledialoger. Coaching ogrelasjonskompetanseiskolen (Профессиональныедиалоги — Коучинги  построениеотношений  вшколе). — Universitetsforlaget, 2008. — 182 sider.
3. Епишева О.Б. Что такое педагогическая технология // Школьные технологии. 2004. №1. – С. 31-36.
4. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. – СПб.: Питер, 2003. – 204 с.
5. http:// www.erickson.ru
6. http:// www.gulchevskaya.ru