Коуч – сессия

Данная технология пришла к нам в Россию сравнительно недавно, и то она касалась только сферы психологии, бизнеса и спорта. В образовании коуч – сессии стали применять позже. Книга Эрика Партслоу и Моники Рэй имеет широкую целевую аудиторию и в том числе затрагивает и педагогическую сферу, выпущена в 2000 году, а на русский язык переведена в 2003году.

Итак, коучинг- это **современная методика достижения высоких результатов в жизни и работе, процесс, основанный на принципах партнерства**

может быть командным и индивидуальным

Командный – это специально организованный процесс, в котором раскрываются внутренние потенциалы сотрудников, происходит согласование ценностей и видения , и рождаются новые наилучшие решения, направленные на решение стратегических задач. В данном случае сессии больше похожи на консультирование или тренинг.

Более эффективен, все - таки индивидуальный подход.

 Индивидуальная работа с педагогом – это интерактивное общение, дискуссия ( вопрос – ответ). Однако речь идет не о консультировании рефлексии, самоанализе, наставничестве или поддержке. Педагог не получает готовых советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения собственных проблем. Ценность в том, что это индивидуальная поддержка, направленная на профессиональный рост, на повышение эффективности. Педагогу в свою очередь тоже необходимо иметь намерение что-то менять, понимание того, что представляет собой успешное преобразование, желание пробовать новые подходы и методы в обучении.

Еще раз обращу ваше внимание, не надо смешивать понятия обучение (это восприятие всевозможных методов приемов, какие только существуют), консультирование (это восприятие всевозможных методов приемов, связанных с данной проблемой), психотерапия (это ответы на вопросы, связанных с индивидуальными проблемами) и коучинг (это наиболее приемлемое решение сложившихся проблем). Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.

Беседу можно выстроить по определенному алгоритму. Он на слайде

Ведя диалог следует придерживаться определенных принципов.

1. С людьми все хорошо (в ходе беседы мы никого не осуждаем)
2. Перемены неизбежны. (в ходе беседы мы даем понять, что со временем мы меняемся, накапливаем опыт, а то как быстро это будет происходить, на сколько эффективны будут изменения, зависит от самого педагога.)
3. В основе действий – позитивные намеренья. (ни в коем случае результатом диалога не должно быть решение создать безвыходную ситуацию для тех, кто причастен к сложившейся проблеме)
4. У каждого есть все необходимые ресурсы.
5. Каждый человек делает наилучший выбор для себя (ни в коем случае нельзя человеку навязывать свои пути выхода из тупика, даже если вы в силу своего опыта, понимаете, что этот путь снова приведет в тупик.)

Помогалки:

 Для опытных с долей выгорания….

Для молодых Пример…..

Для педагогов боящихся провала, неудач. И страх перед неудачей перевешивает желание успеха.

Для тех, кто не видит пути для развития….

Если ваш диалог заходит в тупик, может помочь сдвиг парадигмы.. (по слайду)

 Надо быть готовым к тому, что не всегда результат приходит быстро, иногда и совсем не приходит это происходит по разным причинам. Посмотрите на слайд, кое - что я уже назвала.

Вот именно по этому, коллеги, нужно быть осторожными. Можно столкнуться с индивидами, которые застряли у двери: «не могу!», «не хочу!». Это синдром выученной беспомощности: «…я не хочу искать путь, откройте мне дверь, сам не умею» В данном случае можно потратить массу времени и все будет безрезультатно.

Еще некоторые условия: если ты сам не мотивированный, не думаю, что вы сможете мотивировать кого- то из своего коллектива.

Иногда специально организованная мотивация педагогу не нужна, ситуация складывается так, что либо ты двигаешься, либо никак.

Еще такой момент, если педагог результативен, точно не стоит вмешиваться.

Почему, все таки, коучинг? (по слайду)

Что демотивирует?

Чрезмерная нагрузка

Нерациональные подходы