

Коучинговый подход в образовании



Коучинговый подход в образовании

Виктория Евтюхова,
сертифицированный коуч,
директор общеобразовательной
школы г. Красный Сулин

Гульчевская Наталья,
сертифицированный коуч ACC ICF,
кандидат психологических наук



Кто все эти люди и почему мы называем их именно так?

Коуч

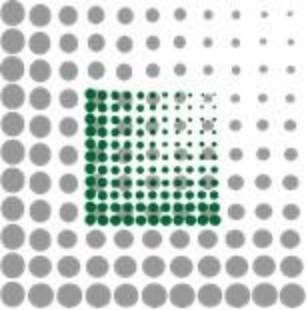
Ментор

Тьютор

Эдвайзер

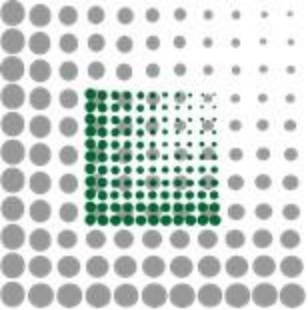
Фасилитатор





Роль репертуар современного педагога

- **Ментор** (от лат. *mentos* — намерение, цель, дух, *mon-i-tor* — тот, кто наставляет) — **руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель**. «Менторство» подразумевает отношения **наставничества между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным**. Диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным наставником и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно.
- **Тьютор** — исторически сложившаяся педагогическая позиция, которая обеспечивает возможность **разработки индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов**, сопровождая процесс индивидуального продвижения в школе, вузе, системах дополнительного и непрерывного образования.



Ролевой репертуар современного педагога

- **Эдвайзер** (advisor) – производное от старофранцузского «avisen» в значении «раздумывать» (конец XII века). Значение «давать совет» появилось в конце XIV века. Эдвайзер – это **преподаватель, выполняющий функции академического наставника студента, обучающегося по определенной специальности.**
- **Фасилитатор** (англ. *facilitator*, от лат. *facilis* – легкий, удобный) – это человек, **обеспечивающий успешную групповую коммуникацию.** Фасилитатор помогает группе понять общую цель и поддерживает позитивную групповую динамику для достижения этой цели в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций или сторон. Тем самым он облегчает процесс коммуникации, делая его **комфортным** для всех участников.

5 уровней лидерства



Джон Максвелл:
5 уровней лидерства
четкий план развития
управленческих навыков

**Уровень 5. Вершина
лидерства**

Уровень 4. Развитие. Коучинг

Уровень 3. Результаты. Продуктивность

Уровень 2. Разрешение. Взаимоотношения

Уровень 1. Положение. Должность

Начальный уровень

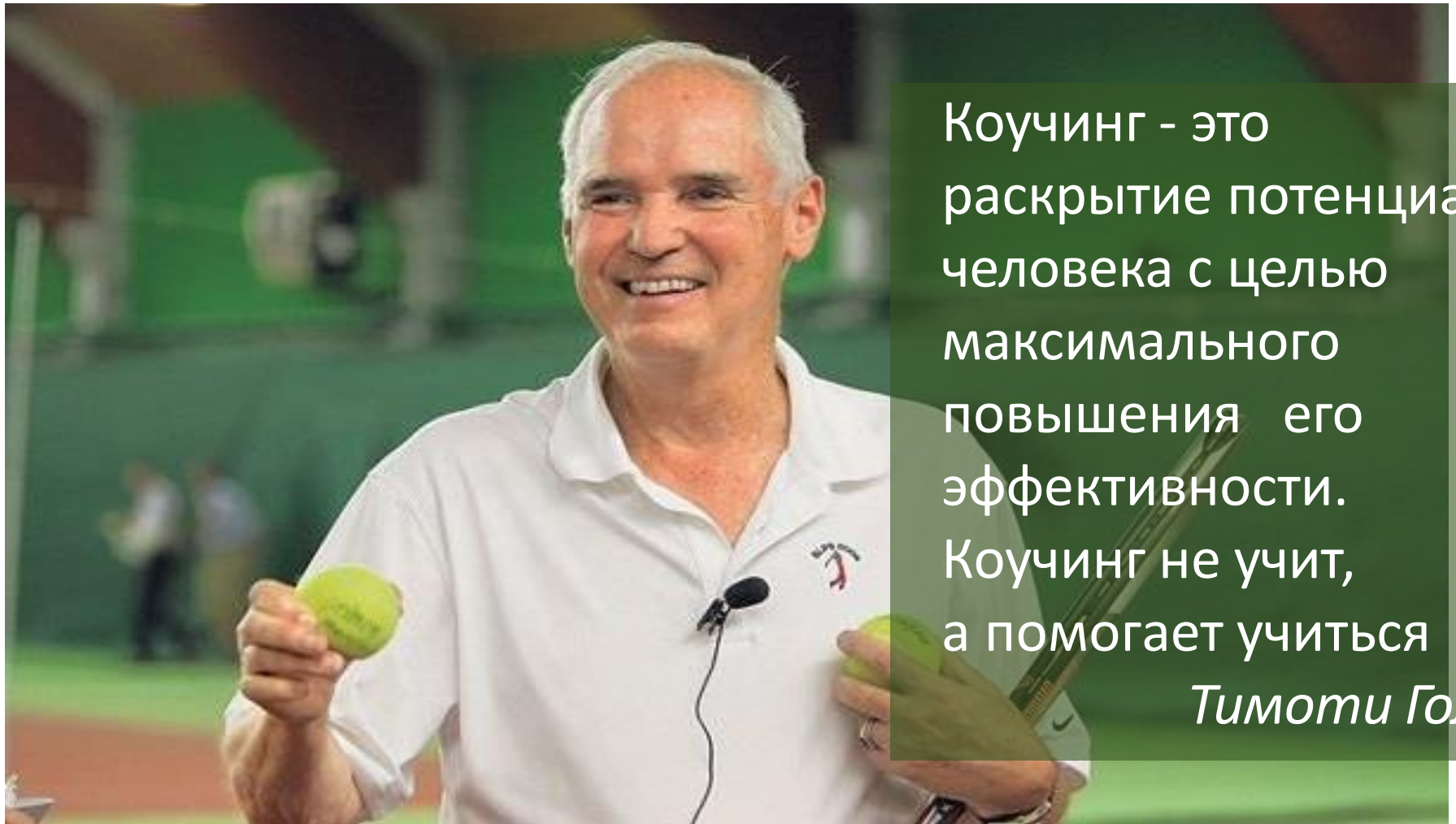
Coach. 1770's



Coaching. Oxford University tutor. 1840's

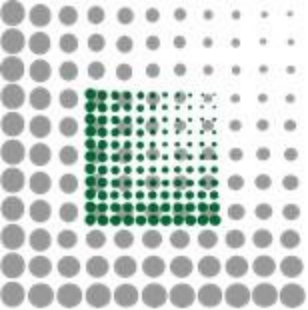


Sports coach. 1880's



Коучинг - это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться

Тимоти Голви



Работа как внутренняя игра.

Тимоти Голви

Коучинг

- Это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.
- Коучинг не учит, а помогает учиться.
- Это процесс, помогающий человеку взглянуть на развитие его личности, на конкретный этап её развития, то есть открыть человеку глаза на многие полезные ему вещи.
- Это процесс, позволяющий личности при использовании нужных методов и приёмов добиться самых высоких результатов.



Профессиональный коучинг

Коучинг –
это метод
раскрытия
потенциала
сотрудников и
команд

Джон Уитмор
(автор модели
GROW)





Философия коучинга

Международная Федерация Коучинга



- уважается **личный и профессиональный опыт** субъекта,
- **каждый субъект** рассматривается как творческая, ресурсная и целостная личность.

Опираясь на этот фундамент, коучи берут на себя ответственность:

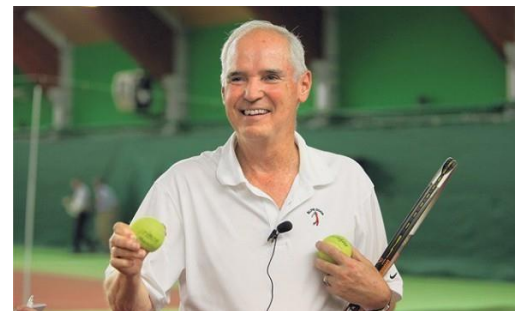
- Обнаруживать, прояснять и придерживаться **тех целей**, которых **желает достичь субъект**.
- **Стимулировать** самостоятельные открытия субъекта.
- **Выявлять** разработанные субъектом решения и стратегии.
- Считать субъекта **ответственным** и надёжным.

Определения коучинга

Коучинг - это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности.

Коучинг не учит, а помогает учиться

Тимоти Голви



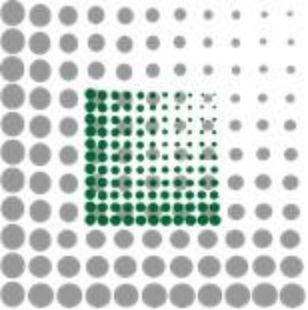
Коучинг - это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека.

Майлз Дауни

"Профессиональный коучинг" - это непрерывное сотрудничество, которое помогает клиентам

добиваться реальных результатов в своей личной и профессиональной жизни. (ICF)





М. Аткинсона и Р. Т. Чойс «Наука и искусство коучинга: Внутренняя динамика коучинга».

Для достижения наибольших результатов у спортсмена:

- **психотерапевт** выяснит у клиента, что он чувствовал, когда в детстве падал с лыж в снег;
- **тренер** покажет и научит, как правильно двигаться на лыжах и дышать;
- **консультант** расскажет об истории лыжного вида спорта и видах лыж;
- **коуч** встанет на лыжи рядом с вами и просто спросит о том, куда вы хотите доехать и каким образом.

А в процессе вашего движения в пункт назначения будет вас поддерживать.

Это наука об уме, собрание философских принципов, предназначенных для того, чтобы сопровождать людей на пути улучшения своей жизни.

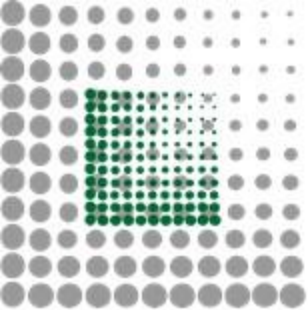
Закон Парето: принцип наименьшего усилия

Вильфредо Парето



Принципы коучинга (Милтон Эриксон)





Коучинг

- Н. М. Зырянова: «форма консультативной поддержки, которая помогает человеку достигать значимых для него целей в оптимальное время путём мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и формирования новых навыков»

Модели обучающего взаимодействия:

1) гуру-последователь:

«Я говорю — ты делай»;

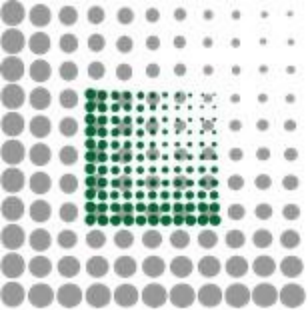
2) наставник-ученик:

«Делай, как Я!»;

3) Личностно ориентированная модель:

«Творческий тандем»

педагог — ученик, общение на равных, работают вместе, деля пополам ответственность за результат, становятся неделимым целым.

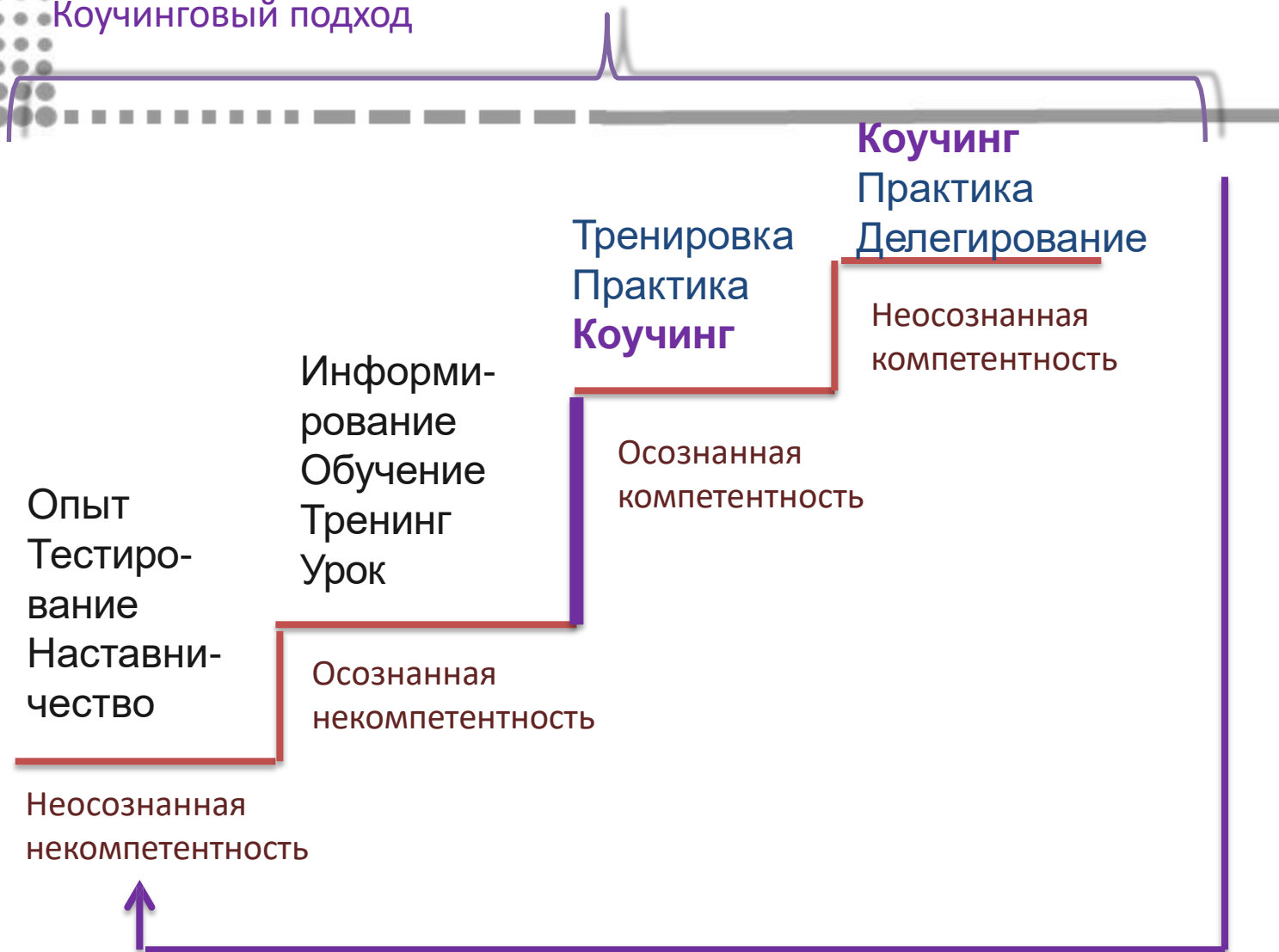


Вопросы

- ЧЕГО ты хочешь?
- ПОЧЕМУ это важно для тебя?
- КАК ты можешь достичь цели?
- КАК ты узнаешь, что достиг результата?

Мастерство — это состояние естественного, элегантного и удовлетворяющего решения задач на уровне «бессознательной компетентности», т. е. профессиональное действие на уровне инстинктов, которые потому и сильны, что не требуют волевых усилий.

Коучинговый подход





ФГОС общего образования

Метапредметные результаты освоения основной образовательной программы должны отражать:

- 1) умение **самостоятельно определять цели** деятельности и составлять **планы деятельности**; **самостоятельно** осуществлять, контролировать и корректировать деятельность; использовать **все возможные ресурсы для достижения поставленных целей** и реализации планов деятельности; **выбирать успешные стратегии** в различных ситуациях

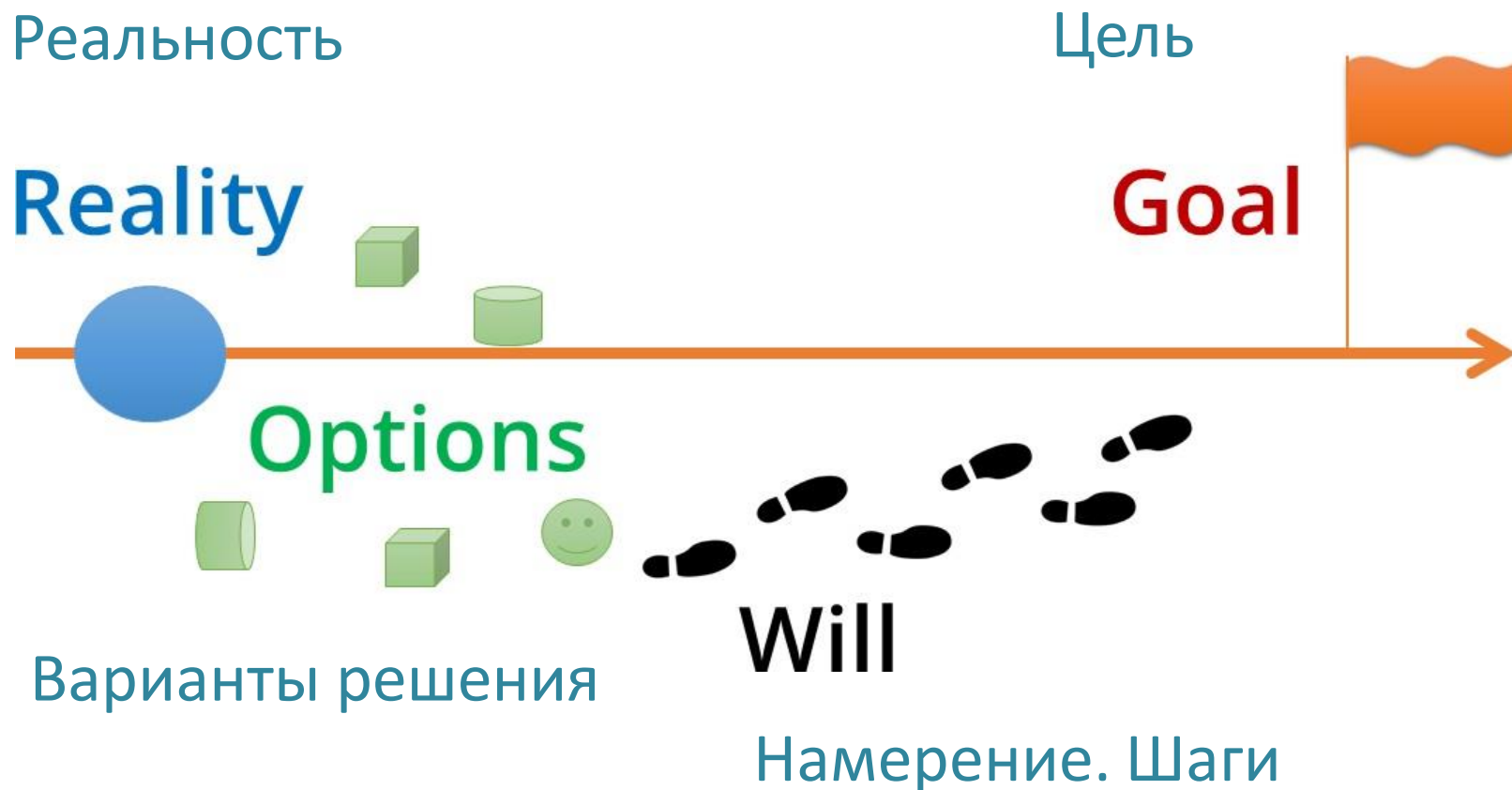


ФГОС общего образования

Личностные результаты освоения основной образовательной программы должны отражать:

5) сформированность основ **саморазвития** и самовоспитания в соответствии с общечеловеческими **ценностями** и идеалами гражданского общества; **готовность и способность к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности**

Модель GROW (РОСТ)



Модель GROW

Goal

Цель

- Чего ты хочешь?
- Как бы ты сформулировал эту задачу/цель?
- Почему для тебя важно ее достичь?
- Насколько эта цель тебя вдохновляет?
- Какие дополнительные выгоды ты получишь в результате достижения этой цели?
- Каковы минусы от ее недостижения?
- По каким критериям ты сможешь судить, достигнута цель или нет?
- Находится ли данная цель в зоне твоей компетенции и контроля?



Модель GROW

Reality

Goal



Текущая ситуация:

- Какова текущая ситуация?
Как бы ты обрисовал существующее положение дел по этому вопросу?
- Что влияет на решение этой задачи?
- Что ты уже успел сделать для решения этой задачи? Какой результат получил?

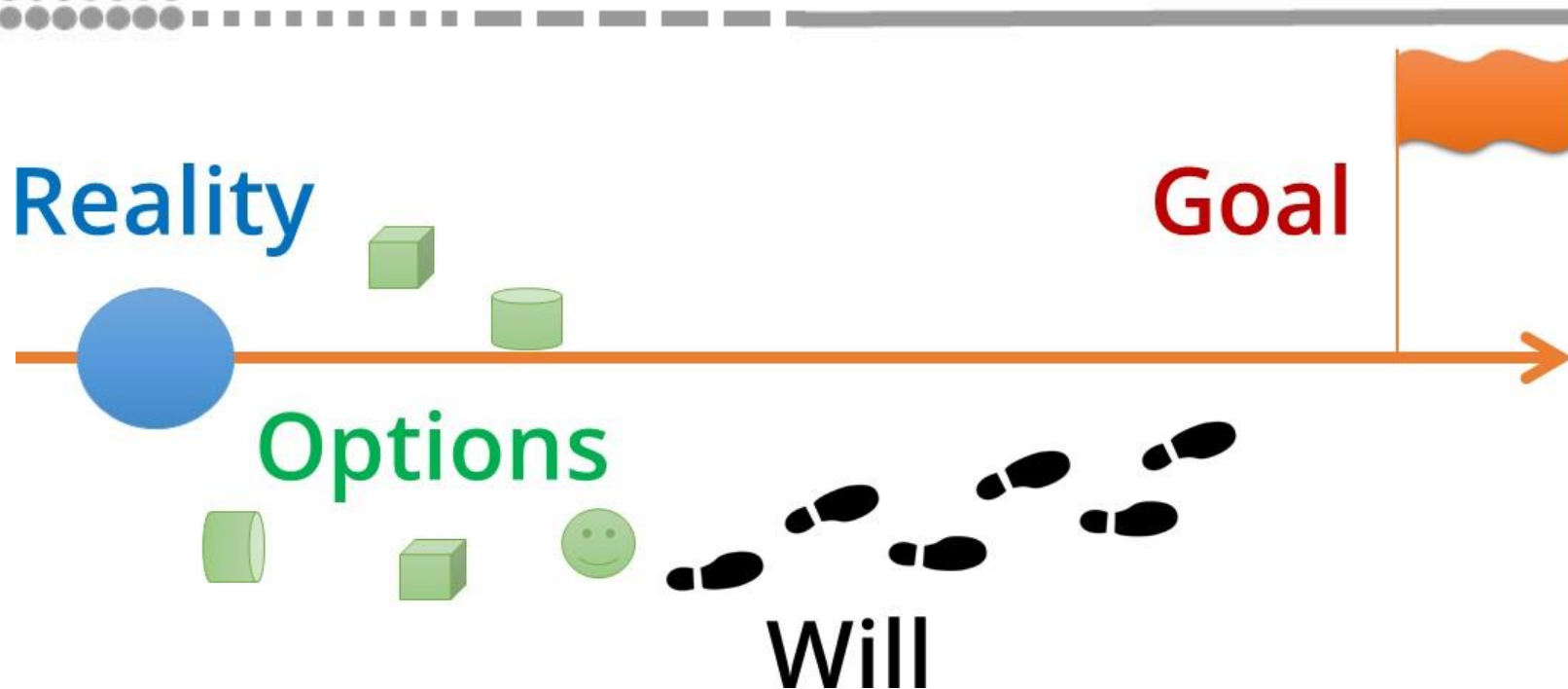
Модель GROW



Варианты решения:

- Сколько ты видишь вариантов решения этой задачи?
- Каков самый простой путь решения этой задачи?
- Что ты еще можешь сделать? А еще...?
- Если бы ВСЕ было возможно, чтобы ты сделал?
- Знаешь ли ты кого-то, кто с легкостью может справиться с такого рода задачей? Какие качества ему в этом помогают? Что бы он сделал на твоём месте?
- Какие ресурсы тебе для этого нужны? Где ты их можешь взять?
- Можешь ли ты развить в себе необходимые качества? Что тебе в этом может помочь?

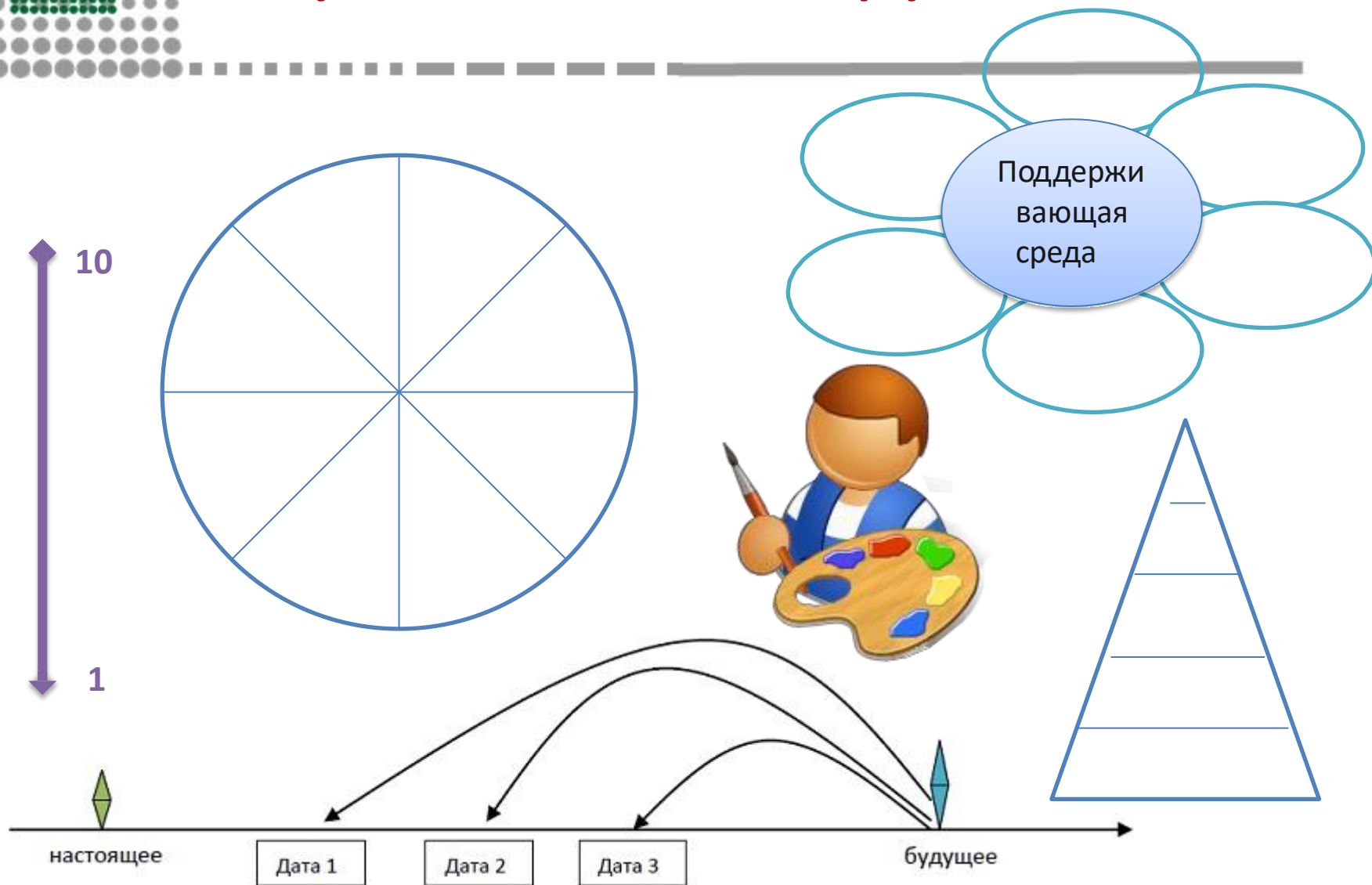
Модель GROW



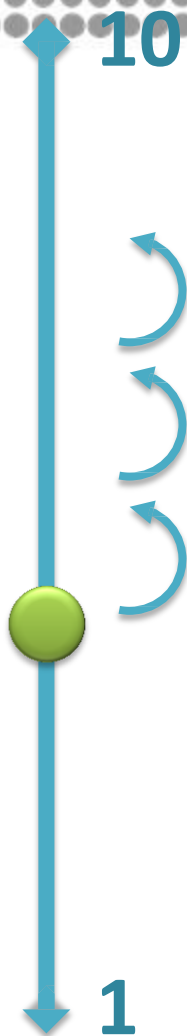
Шаги:

- Каким же будет твой первый шаг? Когда ты это сделаешь?
- Как тебе сохранить мотивацию до конца пути?
- На кого повлияют твои шаги? Кого следует проинформировать?
- Как ты себя вознаградишь после завершения/выполнения этой задачи?

Коучинговые инструменты



Шкалирование: Движение снизу вверх

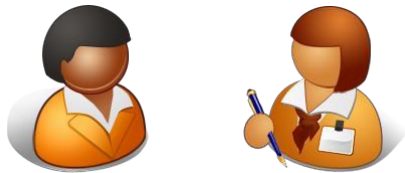


1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?
4. А если еще на один балл?
5. И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

Форматы коучинга

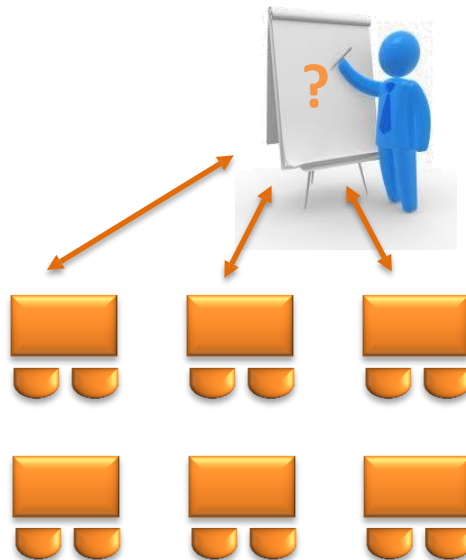
Индивидуальный
(личный) коучинг

Личная цель



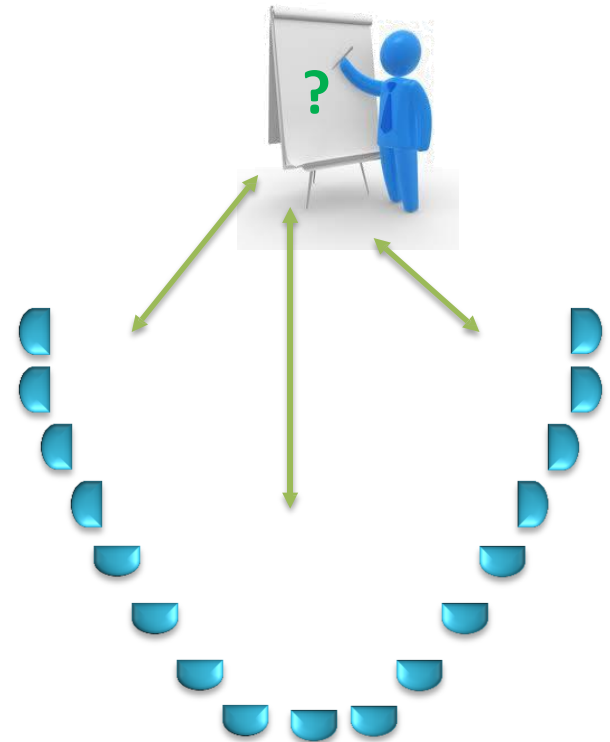
Групповой коучинг

Личные цели
каждого участника

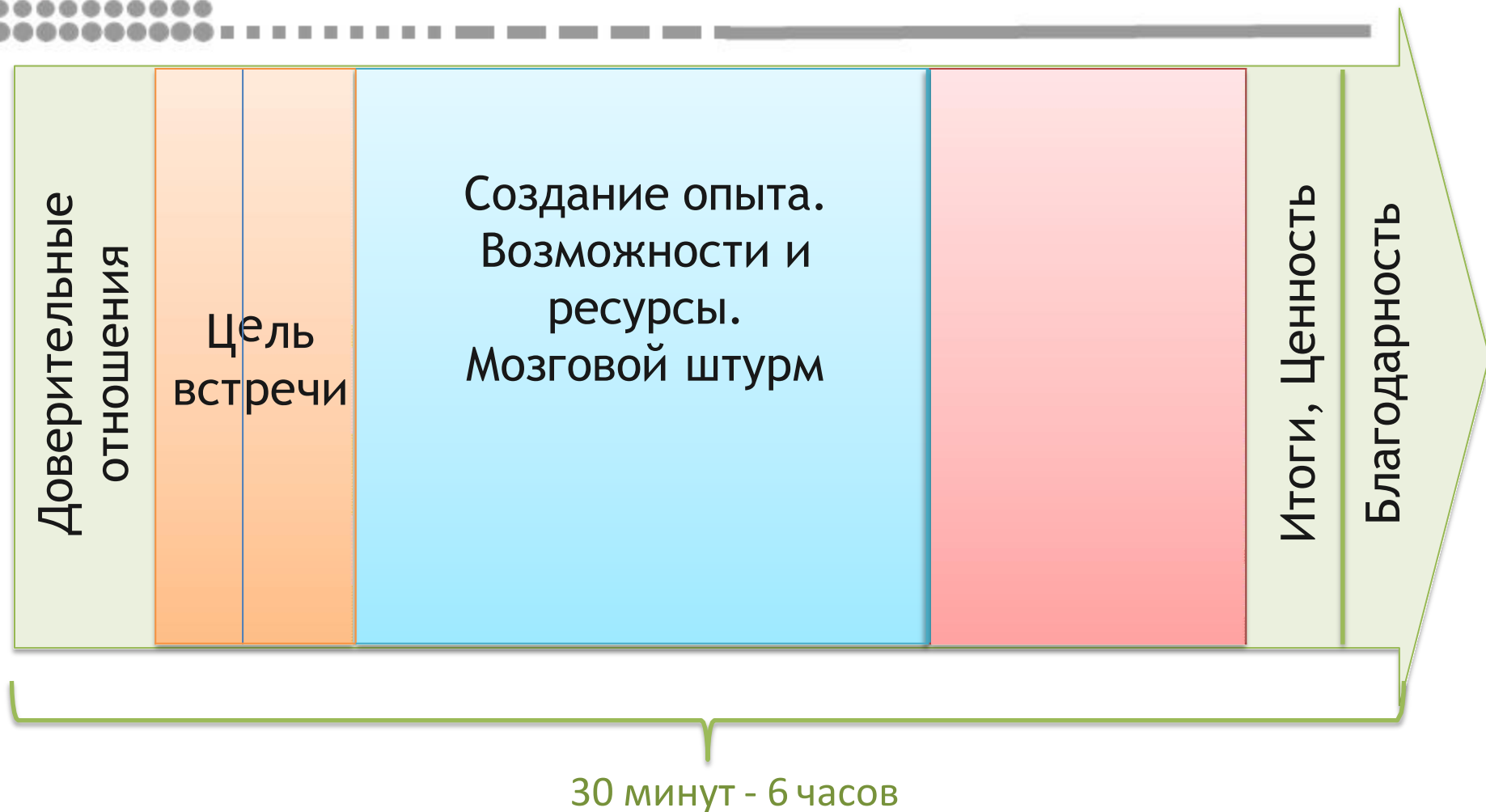


Командный коучинг

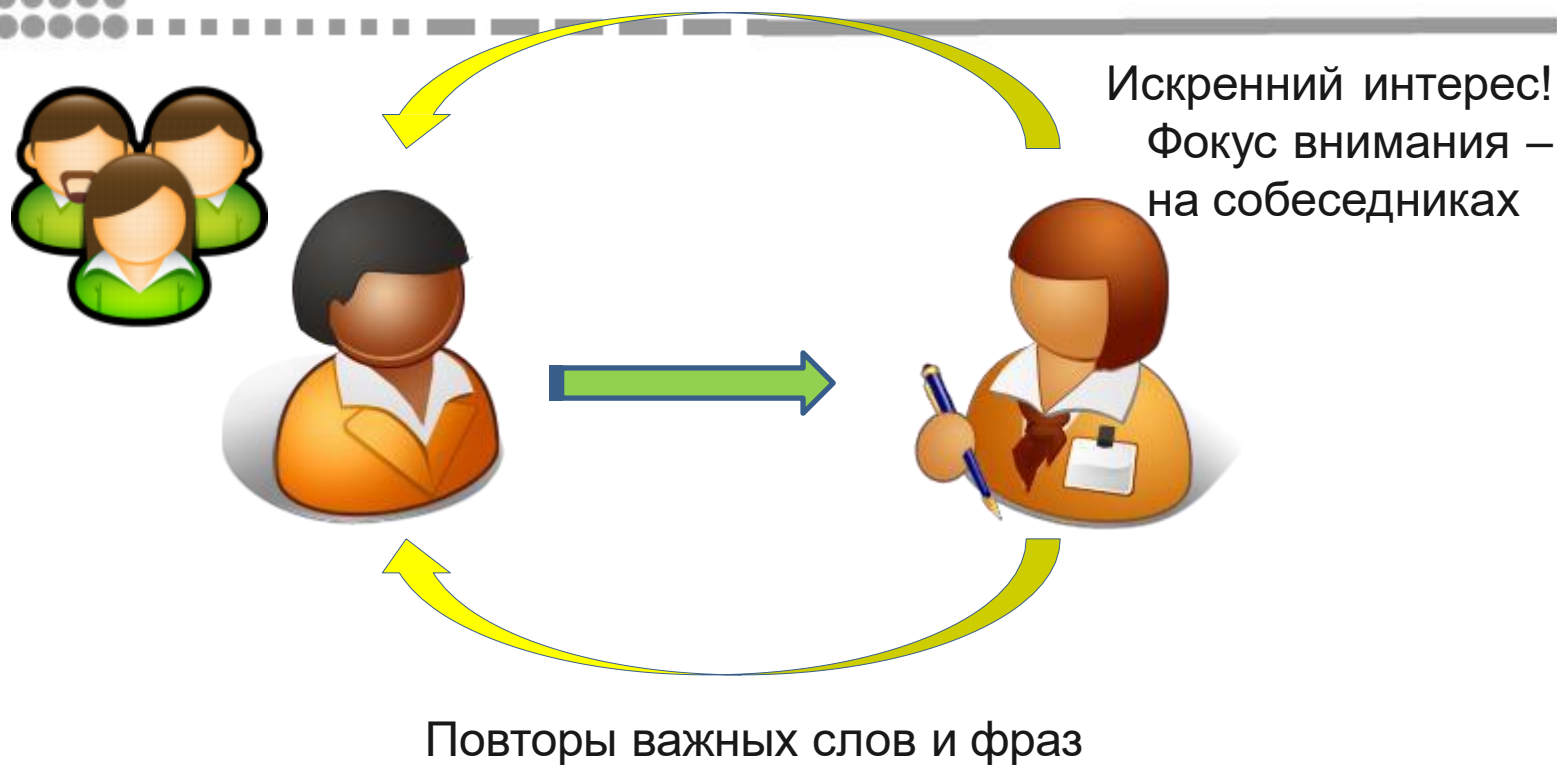
Общая цель команды



Структура командной сессии



Доверительные отношения



Доверие

Цель

Обсуждение

Шаги

Завершение

Доверительные отношения и активное слушание



Типы вопросов

Открытые вопросы

- Начинаются с вопросительных слов:
Какой? Какая? Как? Сколько? Когда?

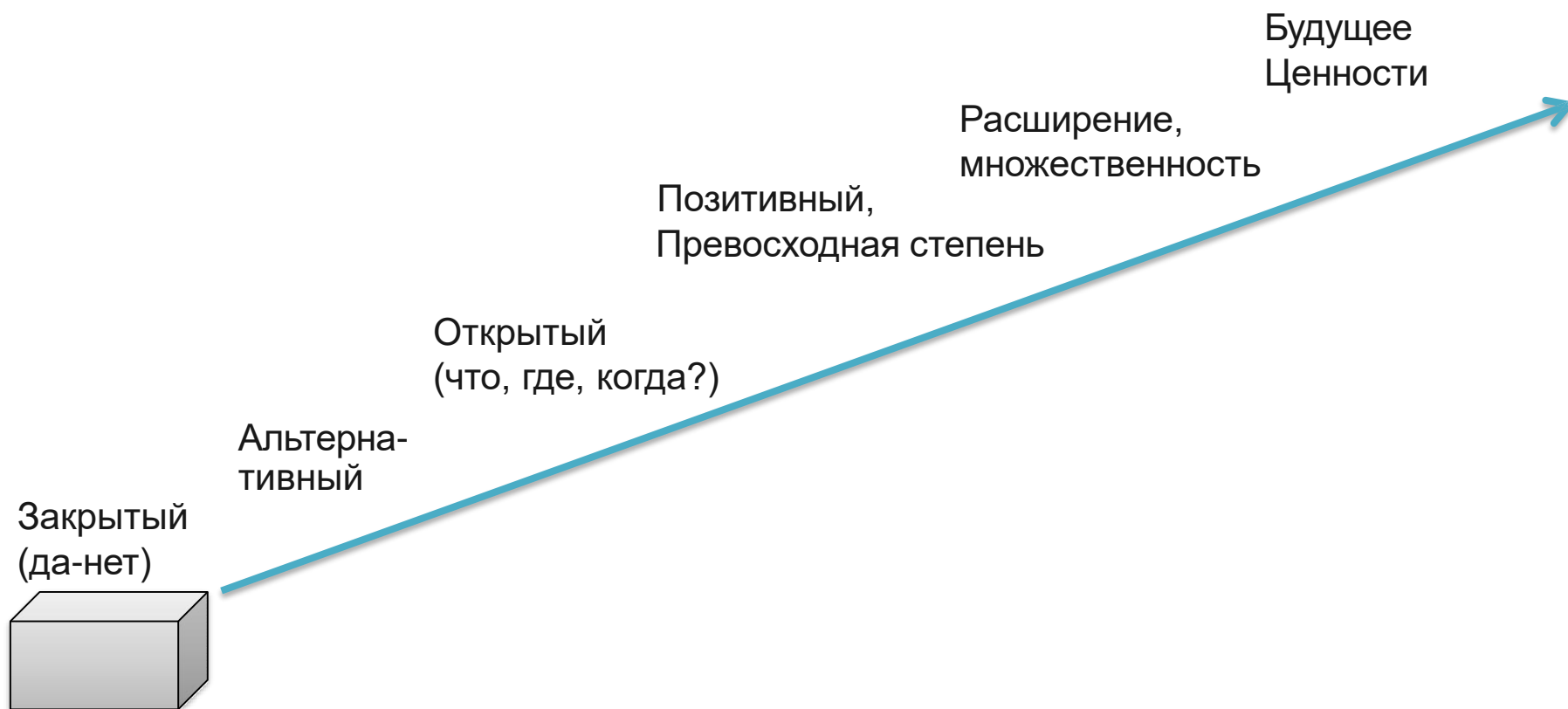
Альтернативные вопросы

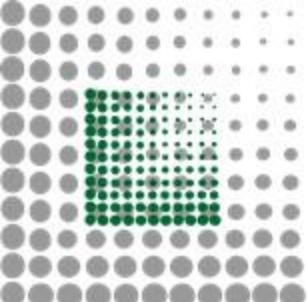
- В таких вопросах **есть выбор** из двух или трех вариантов. Для таких вопросов характерен союзы **«или», «либо»**

Закрытые вопросы

- На такие вопросы можно ответить **«Да» или «Нет».**

Раскрывающие вопросы

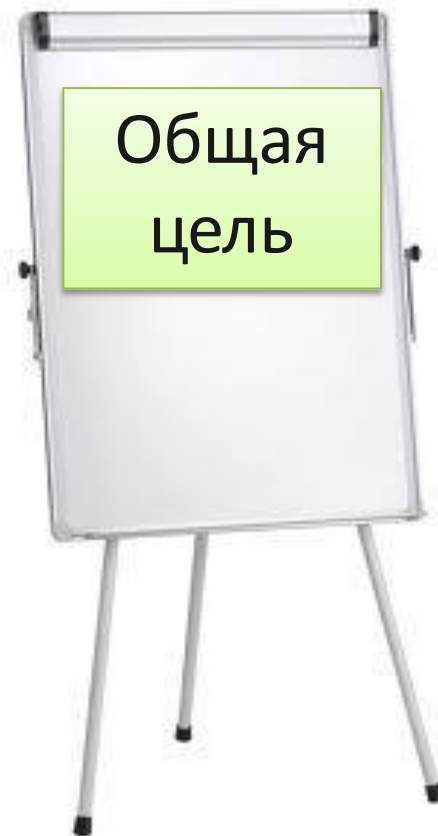




Типы вопросов

Закрытые вопросы	Открытые вопросы
Если человек каждый месяц откладывает 200\$ на сбережения по вкладу 1.5 % ежемесячно, сколько времени ему потребуется, чтобы накопить 1 миллион долларов?	
Какие планеты входят в нашу Солнечную систему?	
Что необходимо животным для жизнедеятельности?	
Что такое конституционные поправки?	

Тема -> Ожидания -> Цель сессии



Доверие

Цель

Обсуждение

Шаги

Завершение

Логика организации обсуждения

«Модель Т» Майлза Дауни



«Модель Т» Майлза Дауни

Алгоритм работы:



1. Постановка открытых вопросов, помогающих расширить беседу.
2. Двух-, трехкратное повторение вопроса клиенту: «А что еще?»
3. Фокусировка на ключевых моментах: «Что из сказанного самое интересное (важное, полезное) для тебя?»

«Модель Т» Майлза Дауни

Пример:

РАСШИРЕНИЕ

ФОКУС

1. А чтобы вам хотелось изменить? Расскажите об этом подробнее...
2. А что еще? А еще? А как еще?
3. А что из перечисленного является для вас наиболее важным (ценным, полезным, привлекательным)?
4. Как вы могли бы этого достичь? Расскажите побольше...
5. Что еще? А еще? А как еще?
6. А какой из перечисленных способов наиболее эффективный? И т.д.

Три смелых шага

Что делать	Когда	Кто	Ресурсы
		Имя	
		Имя	
		Имя	

Доверие

Цель

Обсуждени е

Шаги

Завершение

Подведение итогов

Действия.

*Что вы с этим
можете сделать?
Ваши конкретные
предложения?*

Смысл.

*Что это значит лично
для вас?
Какое это имеет
отношение к ...?*



Информация. Опыт.

*Что было самого ключевого?
Какие самые важные выводы?*



Эмоции. Чувства.

*Какие чувства вызвало?
Что понравилось?*



Доверие

Цель

Обсуждение

Шаги

Завершение

Благодарность



Доверие

Цель

Обсуждение

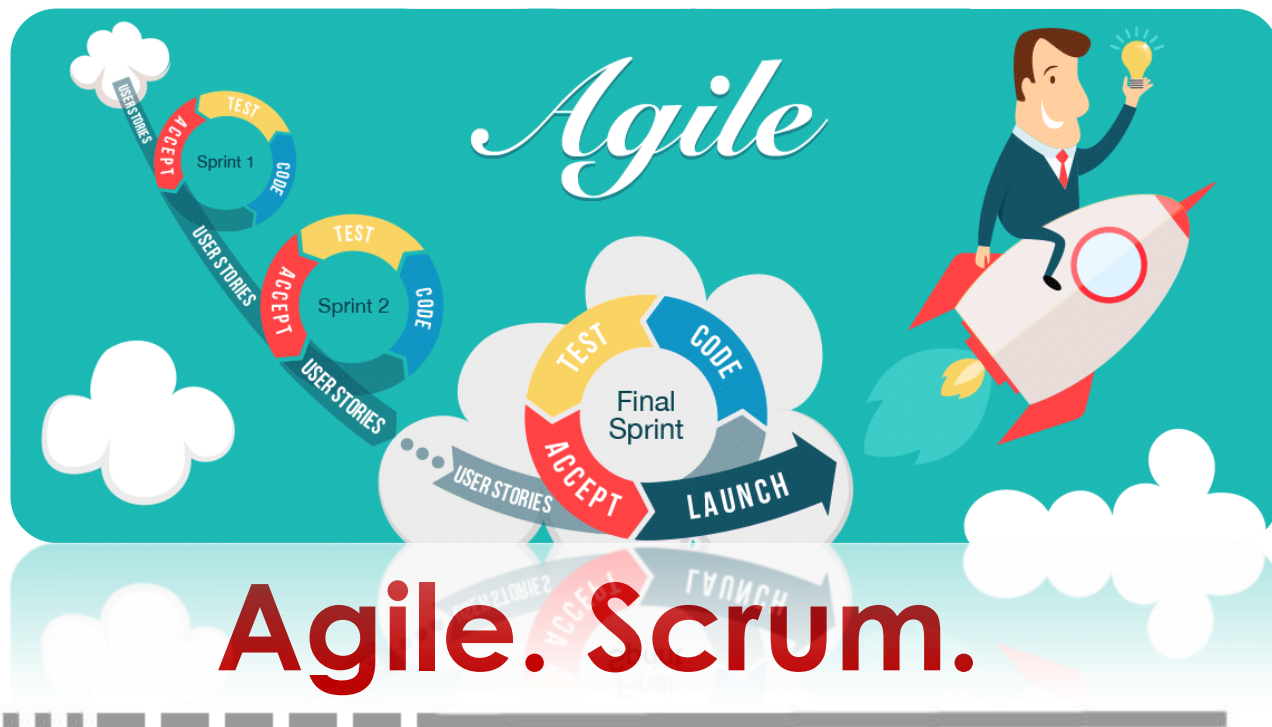
Шаги

Завершение

SCRUM

Как работать в два раза меньше,
успевая в два раза больше





Инновационные технологии управления проектами

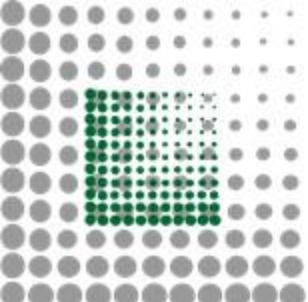
Agile

- Гибкий подход к разработке проекта.
- Лучшие практики:

Scrum

"Agility is not a technology, science, or product but a culture" (Philippe Kruchten)





Agile манифест

Люди и их
взаимодействие

важнее, чем

Процессы и
инструменты

Работающий продукт

важнее, чем

Исчерпывающая
документация

Взаимодействие с
заказчиком

важнее, чем

Обсуждение
контракта

Реагировать на
изменения

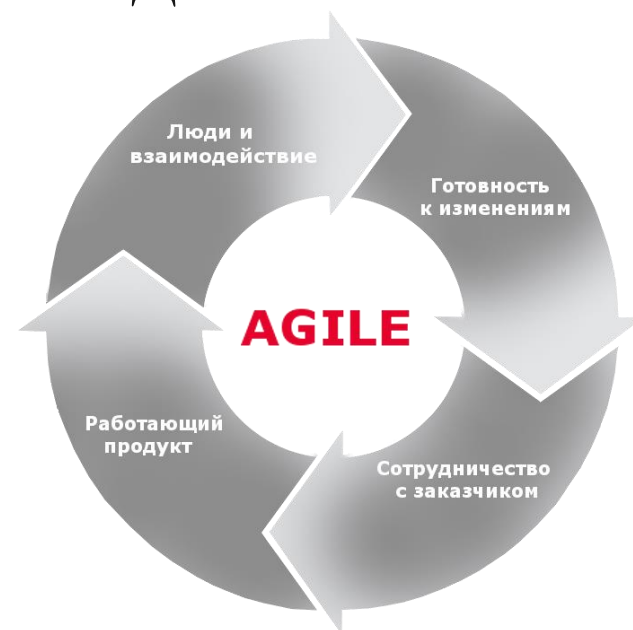
важнее, чем

Следовать плану

Ценности Agile

- Гибкость и простота
- Частые релизы
- Самоорганизующаяся команда
- Больше общения

Релиз (англ. **release** [rɪ'li:s]) —
выпуск: демонстрация, публикация,
показ продукта; также сам выпускаемый объект



Алгоритм работы

Выбрать **«Владельца продукта»** — человека, обладающего видением того, что вы собираетесь создать или достигнуть



Собрать **«Команду»**, в которую войдут люди, непосредственно выполняющие работу. Они должны обладать навыками и знаниями, которые помогут воплотить идею владельца продукта в **ЖИЗНЬ**



Выбрать **«Скрам-мастера»** — того, кто будет следить за ходом реализации проекта, обеспечивать проведение коротких собраний и помогать команде устранять препятствия на пути достижения цели.



Алгоритм работы

Создать **максимально полный список всех требований**, предъявляемых к продукту или цели. Пункты этого списка должны быть расставлены по приоритету. Список носит название «**Бэклог продукта**». Он может развиваться и изменяться на протяжении всего срока реализации проекта.

Участники команды должны оценить каждый пункт на предмет **сложности и затрат**, которые потребуются для его выполнения.

Бэклог продукта



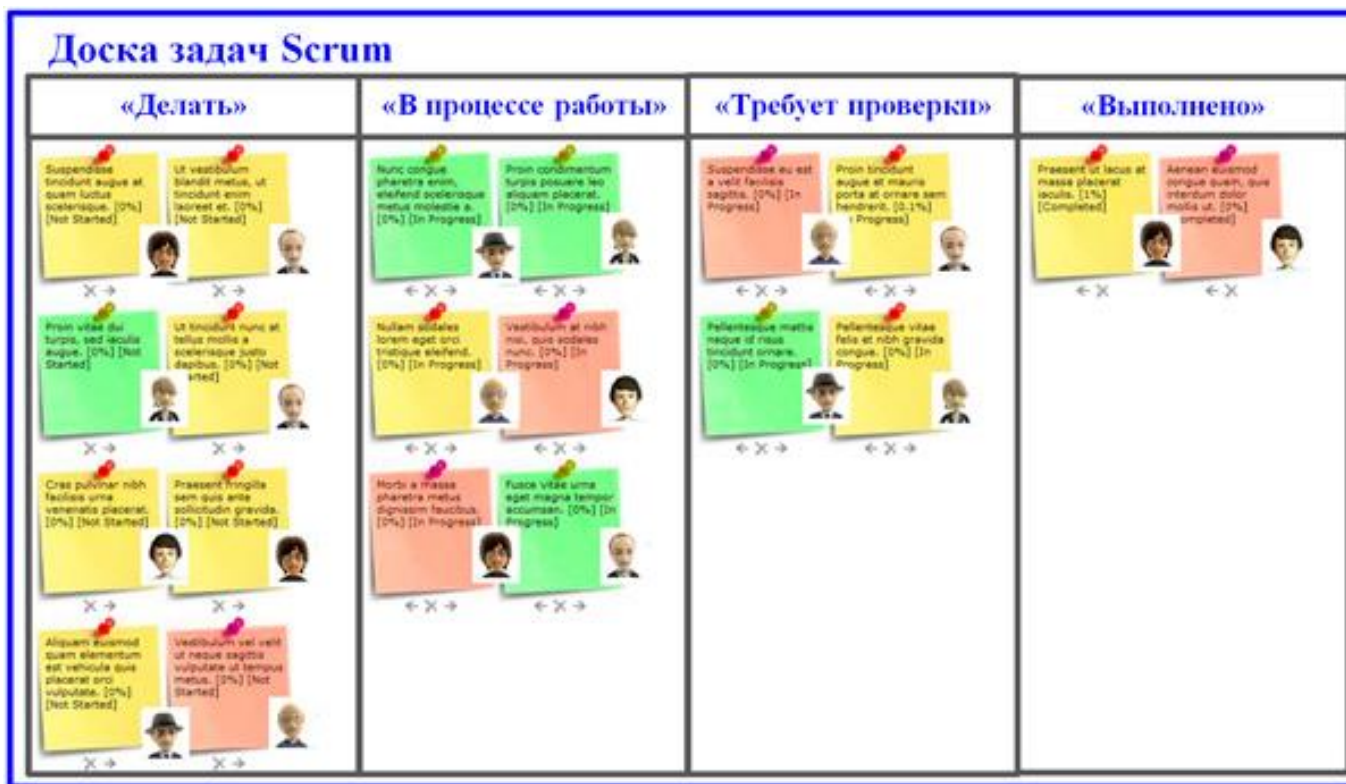
- Требования
- Список желательной функциональности
- В идеале написан так, что каждый элемент имеет значение для конечного пользователя
- Приоритеты выставляются Владелец продукта
- Приоритеты обновляются в начале спринта

Первое **скрам-собрание**, на котором планируются **спринты** — **определенное время для выполнения части заданий.**

Продолжительность спринта не должна превышать один месяц. За каждый спринт команда **нарабатывает определенное количество баллов.**

Алгоритм работы

- **Скрам-доска** с тремя колонками: «Нужно сделать, или бэклог»; «В работе»; «Сделано». На доску участники клеят стикеры с заданиями, которые в процессе работы поочередно перемещаются из колонки «Бэклог» в колонку «в работе», а затем в «сделано».



Алгоритм работы

Ежедневно проводится **скрам-собрание**: «это пульс всего процесса Scrum», чтобы получить ответы на три вопроса:

1. «Что ты делал вчера, чтобы помочь команде завершить спринт?»
2. «Что ты будешь делать сегодня, чтобы помочь команде завершить спринт?»
3. «Какие препятствия встают на пути команды?»

По завершении спринта команда делает его **обзор** — проводит встречу, на которой участники рассказывают, что сделано за спринт.



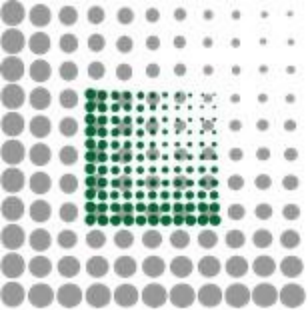
После показа результатов работы за спринт участники проводят **ретроспективное собрание**, на котором обсуждают, что команда делала хорошо, что можно сделать лучше, что можно улучшить прямо сейчас.



Самоорганизующаяся команда

- Над проектом работают **мотивированные** люди.
- Создаются все **условия**, поддержка и полное **доверие**.
- Команда сама организует **оптимальный** процесс.





Больше общения

- Потенциальные пользователи системы и разработчики должны работать вместе на протяжении всего проекта.
- Самый действенный и эффективный способ обмена информацией как внутри команды разработчиков, так и с внешним миром - **непосредственное общение.**

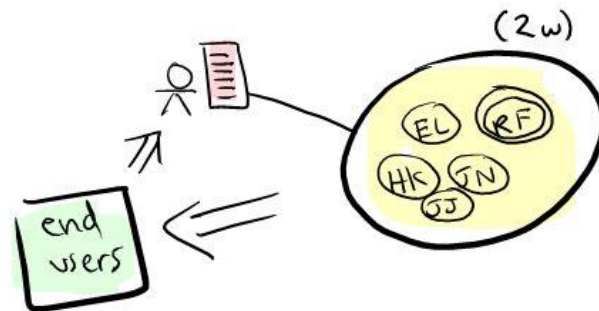
Product Backlog

- Product backlog один на весь релиз (демонстрация продукта)
- Им владеет менеджер продукта
- Он не статичен — записи можно добавлять, удалять, менять им приоритет
- Общедоступен, но поддерживается одним человеком

Бэклог продукта



- Требования
- Список желательной функциональности
- В идеале написан так, что каждый элемент имеет значение для конечного пользователя
- Приоритеты выставляются Владелец продукта
- Приоритеты обновляются в начале спринта



Спринт (Sprint)

- Фаза разработки состоит из нескольких итераций – спринтов.
- Обычно спринт длится 2-4 недели.
- Этапы:
 - Планирование
 - Разработка
 - Демонстрация
 - Ретроспектива



Sprint Planning	Daily Scrum	Sprint Review
Review	Inspect	Accept or Reject
Estimate	Adapt	Review Backlog
Commit	Commit	Retrospection

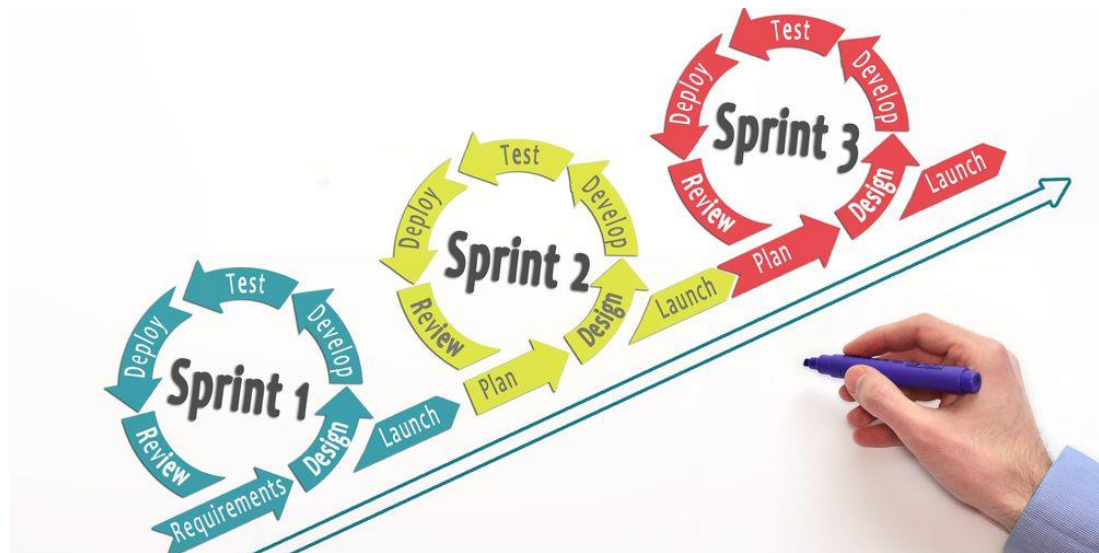
Скрам-доска

Доска задач Scrum



Sprint Backlog

- Описывает задачи, запланированные командой на спринт
- Задачи — действия, необходимые для реализации запланированной на спринт функциональности
- В описание задачи входит ее оценка



Планирование (Sprint Planning)

- Проводится в начале спринта
- Участвует вся команда
- User stories (описание требований) разбиваются на задачи и оцениваются членами команды
- В результате команда подписывается на ту функциональность, на которую хватает времени спринта



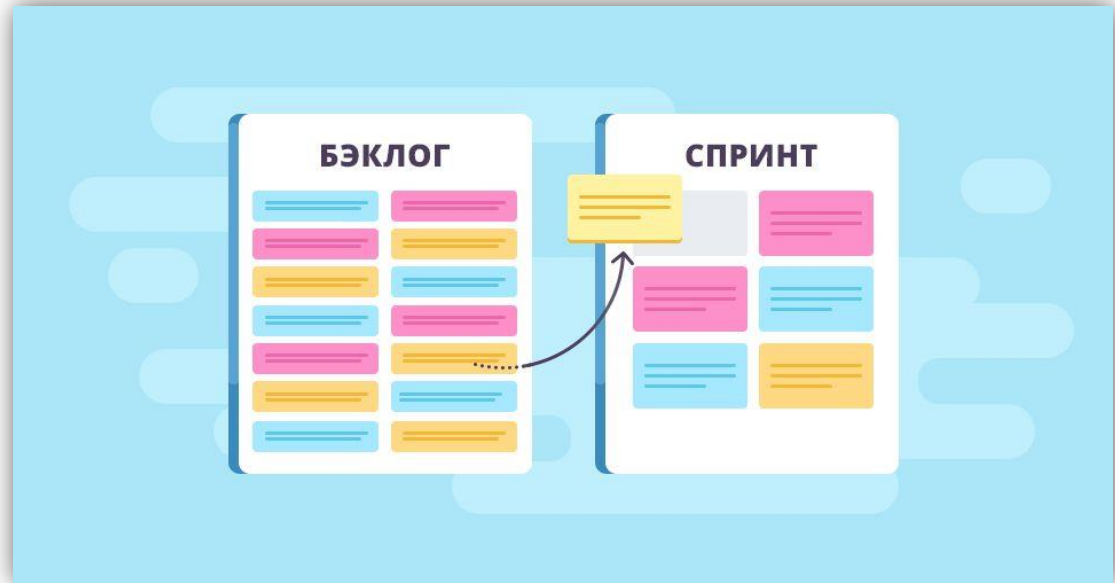
Оценка

- Следует оценить помехи перед каждым спринтом
- Результаты предыдущего спринта помогают лучше запланировать следующий



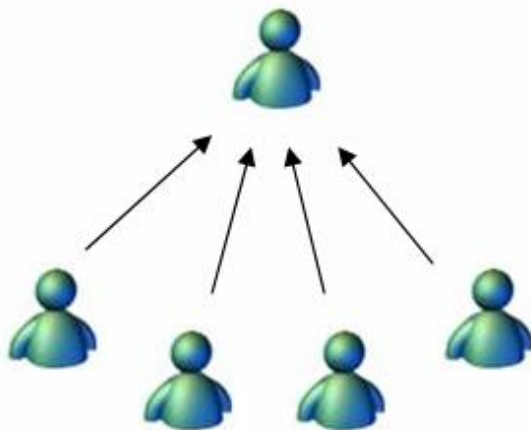
Ежедневный скрам (Daily Scrum)

- Проводится каждый день в фиксированное время
- Рекомендуется проводить стоя в течение 10-15 минут
- Если что-то нужно обсудить, назначается время после скрама

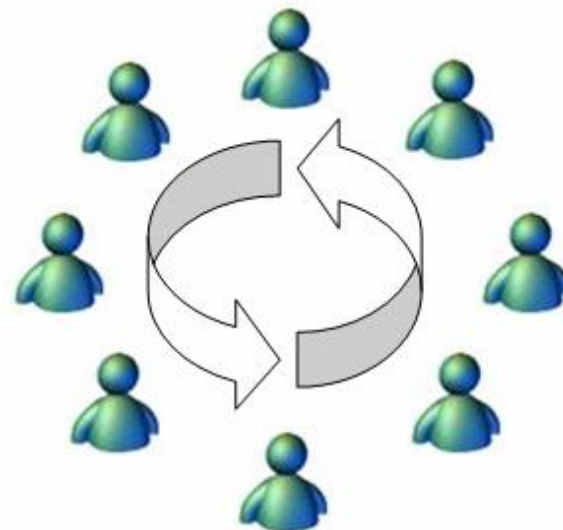


Вопросы

- *Scrum Master* спрашивает каждого:
 - Что ты делал?
 - Что ты собираешься делать?
 - Какие были проблемы?



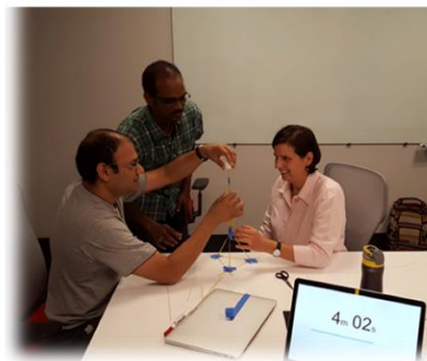
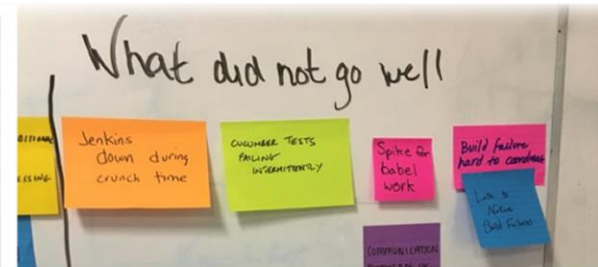
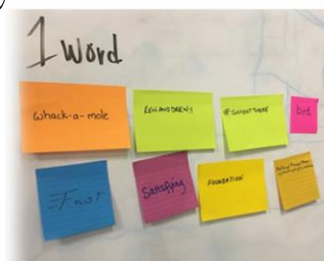
Flow of Conversation in
a Daily Pseudo-Scrum Meeting



Flow of Conversation in
a Daily (real) Scrum Meeting

Демонстрация, обзор (ревью)

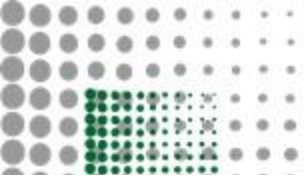
- В конце каждого спринта проводится ревью
- Это демонстрация реализованной функциональности
- В ней может участвовать любой человек, задействованный в проекте
- В идеале после каждой демонстрации можно отправлять продукт заказчику



Ретроспектива спринта

- После каждого спринта (ревью)
- Участвуют все члены команды
- Цель - осознать:
 - ✓ Что было хорошо?
 - ✓ Что могло бы быть лучше?
- Это обсуждение **процесса**, а не технических сложностей





Элементы SCRUM

Роли

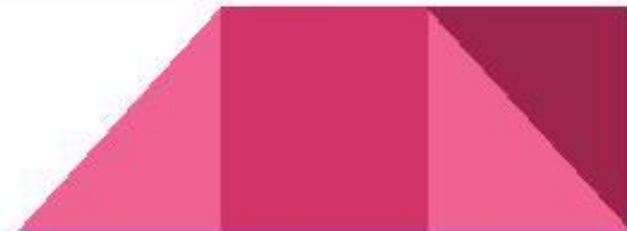
- Владелец продукта
- Скрам-мастер
- Команда

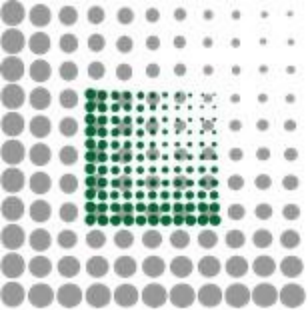
Артефакты

- Беклог продукта
- Беклог спринта
- Инкремент продукта

Процессы

- Планирование спринта
- Обзор спринта
- Ретроспектива
- Ежедневный Скрам



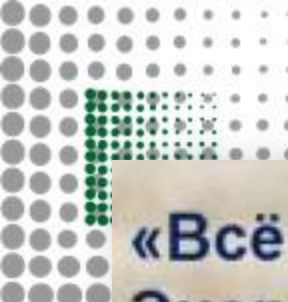


Обзор активностей

Активность	Проводит	Участники	Артефакты
Планирование	Скрам-мастер	Команда	Бэклог продукта
Ежедневный скрам	Скрам-мастер	Команда	Скрам -доска
Ревью спринта	Скрам-мастер	Все	Работающий продукт
Ретроспектива	Скрам-мастер	Команда	Записи

Agile





«Всё в мире является энергией.
Энергия лежит в основе всего.
Если вы настроитесь на энергетическую
частоту той реальности,
которую хотите создать для себя,
то вы получите именно то,
на что настроена ваша частота.
Это — не философия.
Это — физика».

Альберт Эйнштейн