

# **Инструменты коучинга в педагогической и наставнической деятельности**

**Корепанова Анна Павловна  
Доркина Наталья Николаевна**

# Мозговой штурм

- 1) Определить цель-тему обсуждения;
- 2) По очереди спрашиваем каждого участника о его идеях по теме;
- 3) Записывайте все идеи;
- 4) Просмотрите и проясните все идеи (не выкидывайте ни одной!);
- 5) Объедините идеи, которые кажутся избыточными;
- 6) Составьте итоговый список.





## **Наставничество**

**Центральный  
фактор**

**Центральное  
условие**

**Сопровождаемый,  
обладающий  
определенным  
образовательным  
дефицитом**

**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)



**Психотерапевт**

покажет и научит, как правильно двигаться на лыжах и дышать

**Тренер**

встанет на лыжи рядом с вами и просто спросит о том, куда Вы хотите доехать и каким образом, а в процессе Вашего движения будет Вас поддерживать

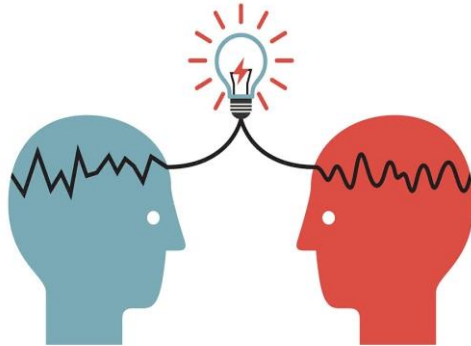
**Консультант**

выяснит у клиента, что он чувствовал, когда в детстве падал с лыж в снег

**Коуч**

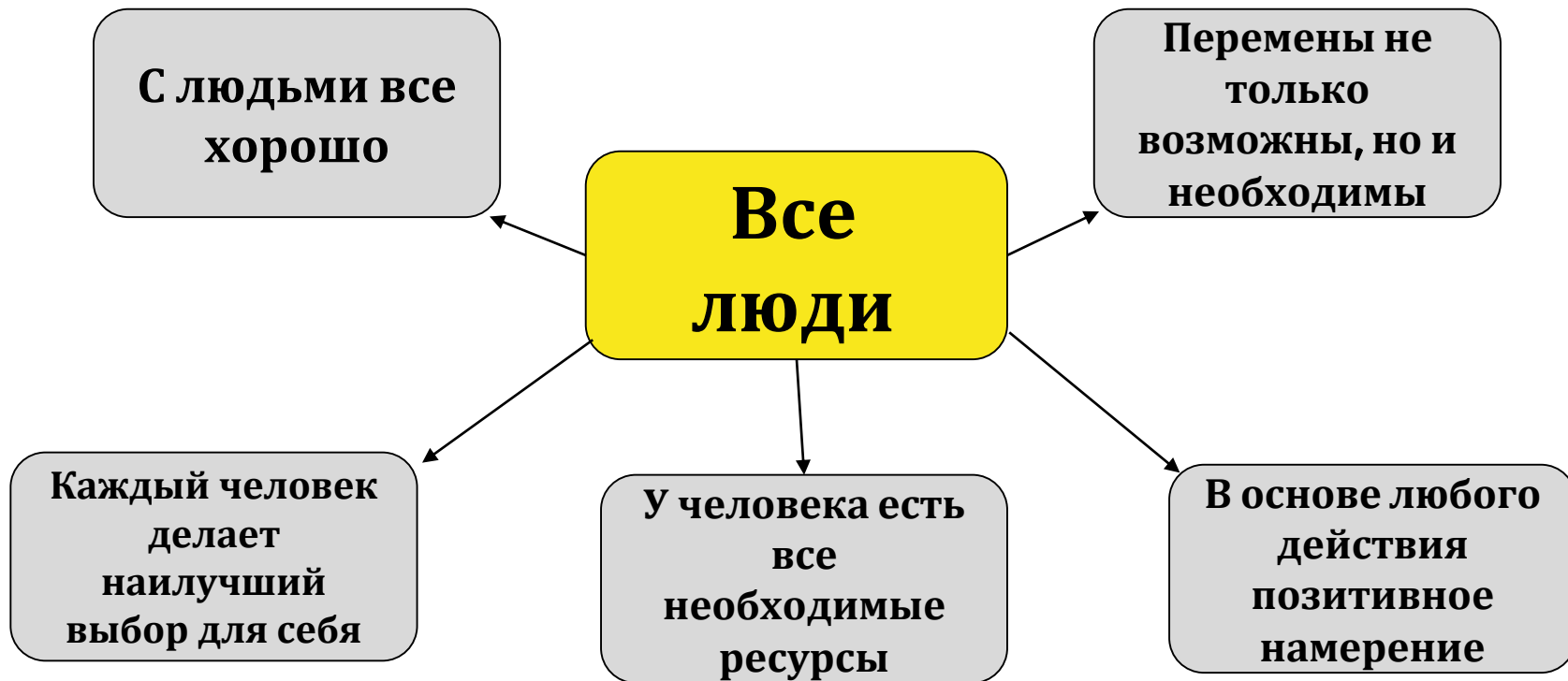
расскажет об истории лыжного спорта и видах лыж

# Коучинг



- ищем решение проблемы вместе
  - устанавливаем мотивацию
  - раскрываем потенциал
  - стимулируем самообучение
  - развиваем навыки лидерства
  - индивидуальный подход
  - развитие новых компетенций
  - принятие личной ответственности за результат
-

## 5 базовых принципа коучинга



# Коучинг и наставничество

## Наставничество

- Наставник - квалифицированный специалист, передающий знания и навыки менее опытному
- “Нужно делать так!”

## Коучинг

- Коуч помогает человеку понять себя, свои цели и возможности
- “Как ты планируешь действовать?”



**Тоны голоса в**

**коучинге**

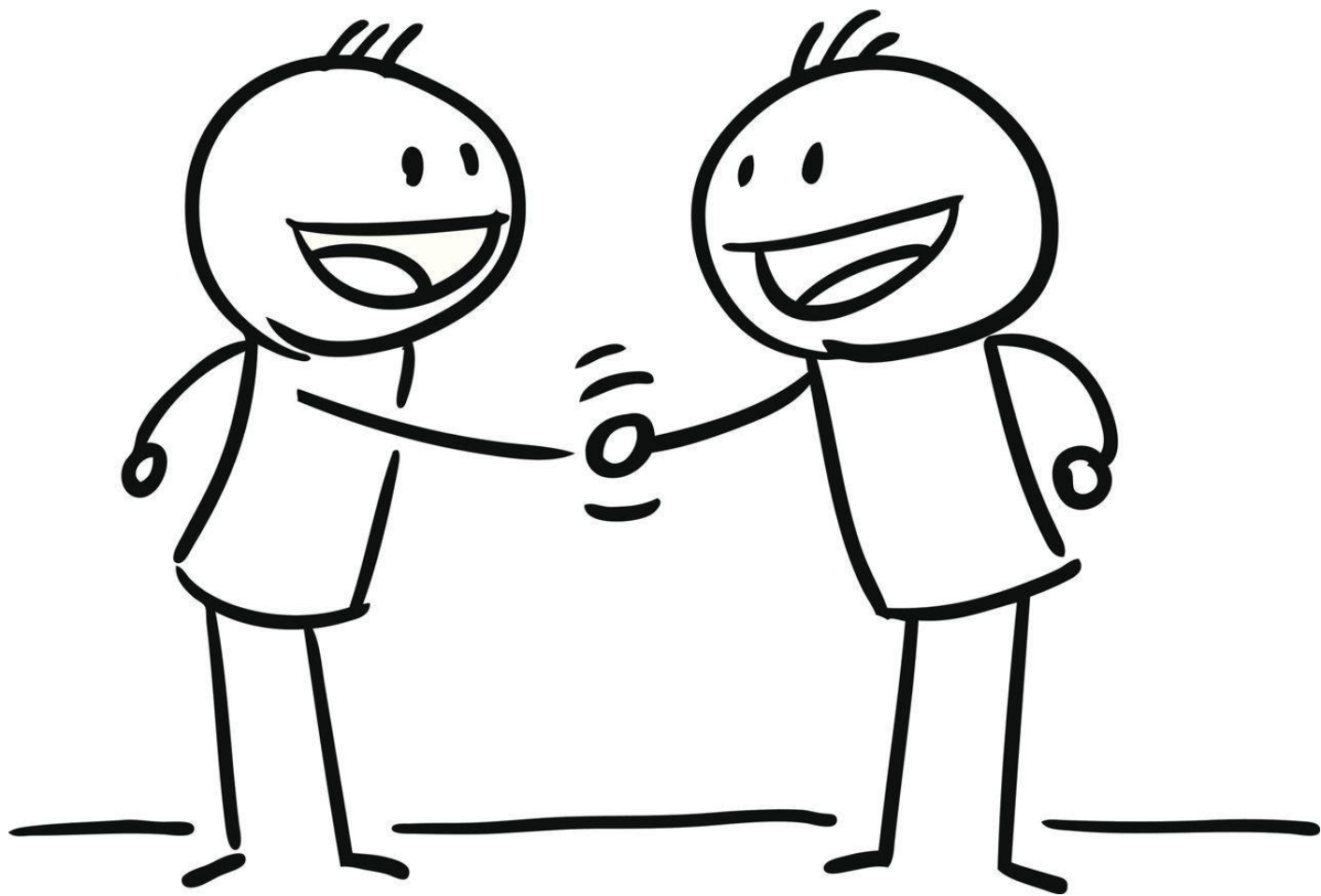


- Тон Волшебника
- Тон Друга
- Тон Воина
- Тон Мудреца

---









# Основные вопросы

## коучинга



- Чего я хочу?
- Почему это для меня важно?
- Как я смогу этого добиться?
- Что может меня вдохновить?
- Как я пойму, что достиг желаемого результата?

# Коуч-сессия



1. Подстройка-  
атмосфера-регламент
  2. Результат
  3. Понимание ситуации
  4. План действий
  5. Полный контроль
  6. Оценка
-

# Навигатор инструментов коучинга

<b>Инструмент</b>	<b>Для чего?</b>	<b>Для кого?</b>	<b>Условия применения</b>



# Модель GROW



**G-GOALS** - цели: чего хочет достичь наставляемый



**R-REALITY** - текущая ситуация

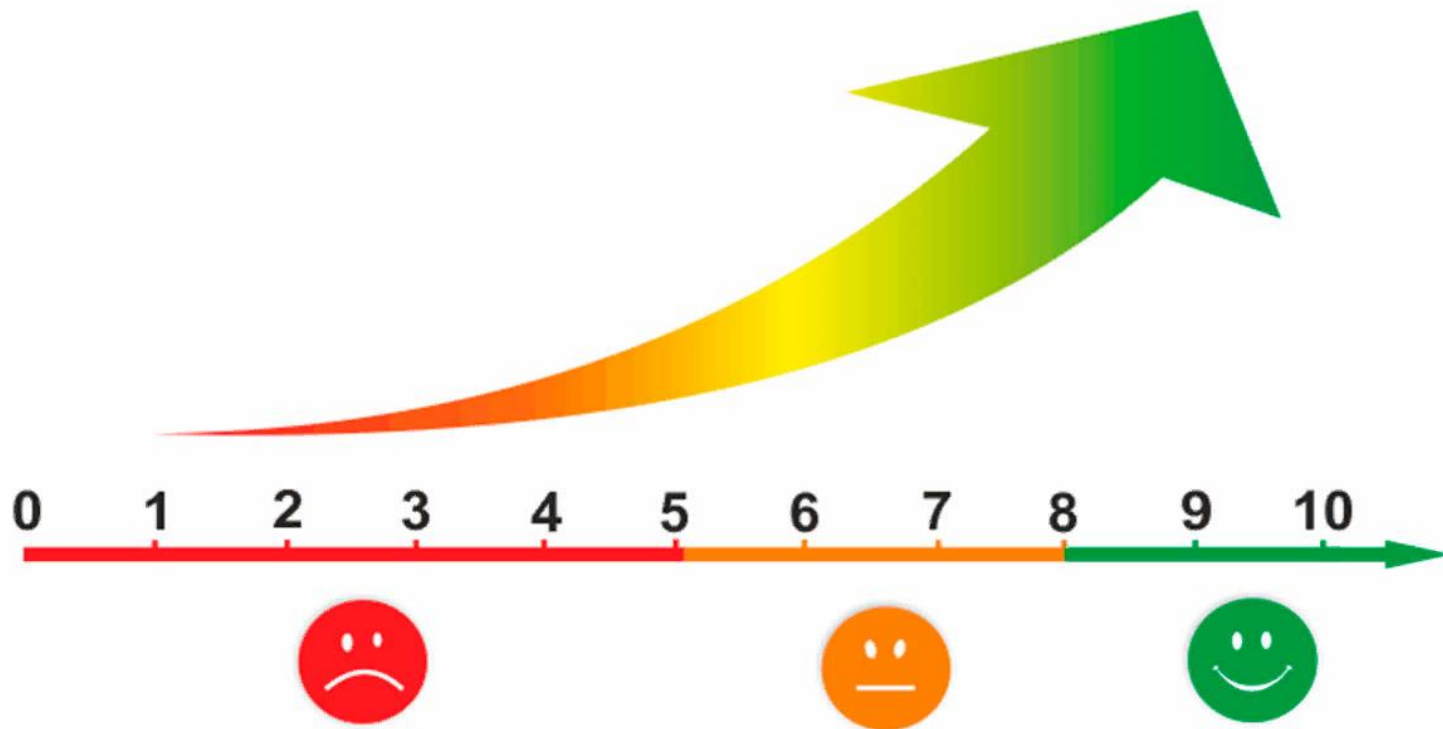


**O-OPPORTUNITY/OPTIONS** - возможности и пути достижения

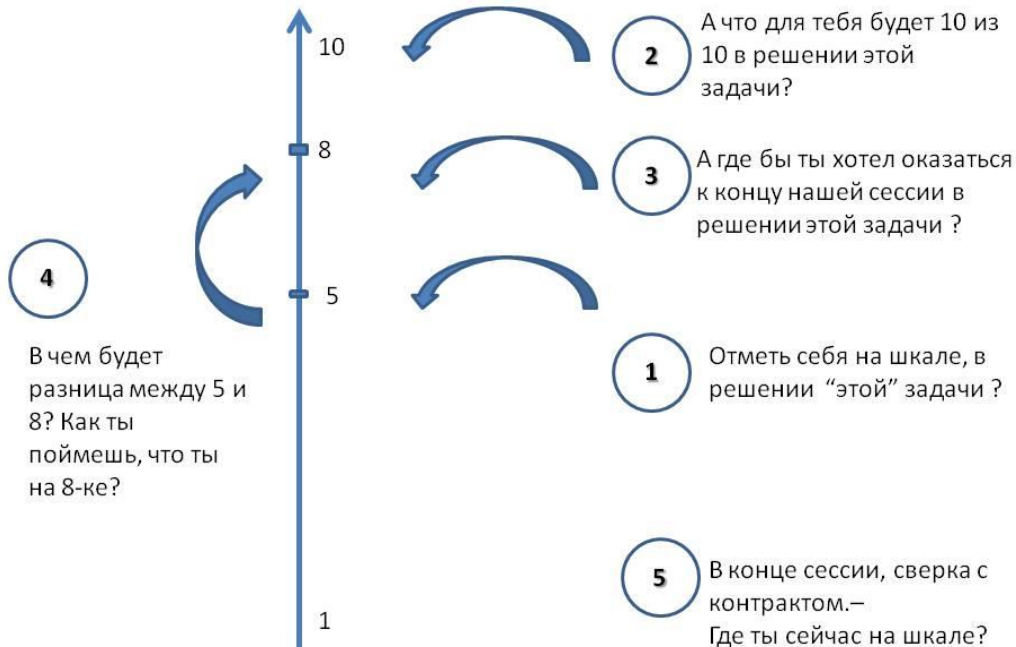


**W- WILL/WAY** - намерения

# G-GOALS: Шкалирование



# Шкалирование: вопросы



# G-GOALS: SMART - технология постановки цели

**Specific** - конкретная, ясная

**Measurable** - измеримая

**Achievable** - достижимая

**Realistic** - актуальная, реалистичная

**Timed** - определенная по времени



## SPECIFIC - конкретная, ясная

- Какой результат я хочу получить и почему?
- Каковы качественные и количественные показатели ожидаемого результата?



# MEASURABLE - измеримая

- Какие результаты покажут завершение цели?
- Какой факт, какой показатель подтвердит, что цель достигнута?
- Какое значение у данного показателя должно быть для того, чтобы цель считалась достигнутой?



# ACHIEVABLE - достижимая

- Что у меня уже есть для достижения цели?
- Чему мне необходимо научиться?
- Какие ресурсы мне необходимо освоить?



# REALISTIC - актуальная, реалистичная, релевантная

- Для чего мне нужно достичь эту цель (в чем важность/полезность... для меня)?
- Соответствует ли данная цель моим ценностям и приоритетам?
- Не противоречит ли эта цель другим моим целям?
- Какие выгоды принесет достижение цели организации?





## TIMED - определенная по времени

- Сколько нужно времени для достижения цели?
- Когда я получу запланированный результат?
- К какому числу важно достигнуть цели?
- На какие временные этапы необходимо разграничить путь достижения цели?
- Каковы сроки реализации каждого этапа?

# R-REALITY: Колесо компетенций/баланса



## Шаги в работе с «Колесом компетенций»

Определите компетенции для достижения цели

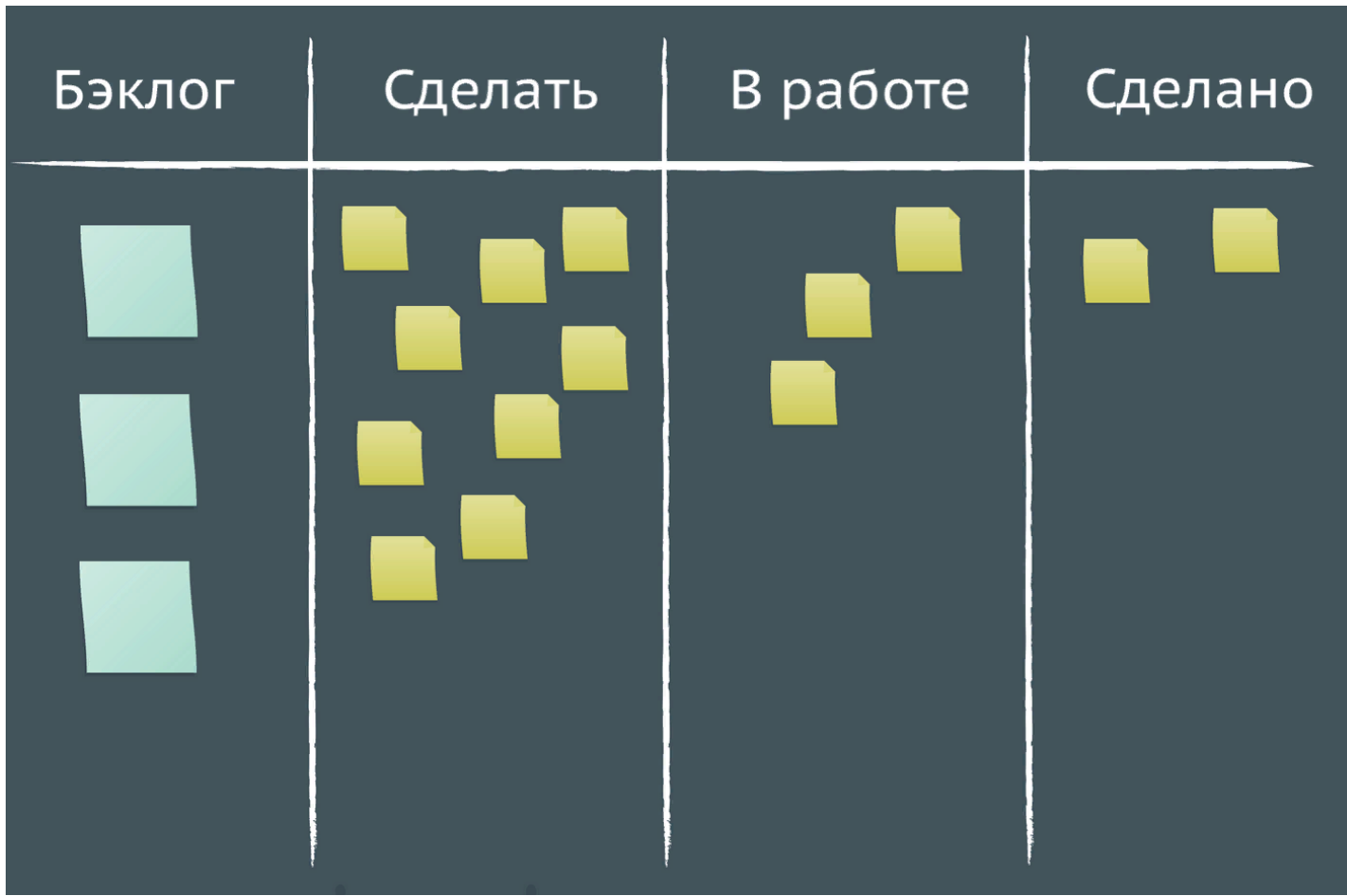
Оцените каждую компетенцию по шкале от 1 до 10

Соедините прямыми линиями получившиеся точки, определите пути улучшения навыков

# W-WILL/WAY: Шаг из будущего/Линия времени



# SCRUM-доска



# Система маленьких шагов: алгоритм



- Выбрать цель
  - Уточнить цель, используя “шаг из будущего” и “SMART”
  - Разбить путь достижения цели на маленькие шаги, которые Вы можете совершать каждый день
  - Каждый день регулярно совершать “маленькие шаги”
  - Соотносить результаты с намеченным планом
-

# Пятилистник наставничества



# Прыжок через барьеры

## Барьеры

### «Неясность целей»

- Неточно ставит цель – и промахивается.



Применить  
«шаг  
из будущего»

### «Неумение»

- Делает, но неумело.



Применить  
«пятилистник»  
наставничества

### «Страхи»

- Чувствует себя не уверенно – и не действует.



Сотрудничество  
с психологом



# 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?*

