



МБОУ «Лицей г.Уварово им. А.И.Данилова»
393460, г. Уварово Тамбовской обл., 4-й мкрн., д.1,
тел. (47558), **4-14-15, 4-70-93 4-13-31,**

E-mail: lyceum@g58.tambov.gov.ru

Сайт: <https://liczejdanilovauvarovo-r68.gosweb.gosuslugi.ru/>

ИНН 6830003915, КПП 683001001, ОГРН 1056829384237



500 лучших школ
России, 2014
100 лучших школ
оборонно-
спортивного
профиля, 2017

КОУЧИНГ В ОБРАЗОВАНИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Глива Ольга Викторовна,
учитель русского языка
и литературы

г. Уварово, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ПОНЯТИЕ СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА	3
ПОНЯТИЕ КОУЧИНГА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ	6
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНИК КОУЧИНГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	8
Модель достижения целей «SMART»	8
Формулирование целей в соответствии с типом урока	9
Шкала субъективной оценки и индивидуальный подход	11
Открытые вопросы коучинга	14
Пирамида логических уровней Р. Дилтса	15
4 интонации коучинга	16
Личностный и временной сдвиги и коммуникативные навыки	18
Этап рефлексии	19
Коучинг в воспитательной работе	20
ИСТОЧНИКИ	21

Понятие системно-деятельностного подхода

Системно-деятельностный подход – это такой метод, при котором ученик является активным субъектом педагогического процесса. При этом преподавателю важно самоопределение учащегося в процессе обучения.

Главная цель системно-деятельностного подхода в обучении состоит в том, чтобы пробудить у человека интерес к предмету и процессу обучения, а также развить у него навыки самообразования. В конечном итоге результатом должно стать воспитание человека с активной жизненной позицией не только в обучении, но и в жизни. Такой человек способен ставить перед собой цели, решать учебные и жизненные задачи и отвечать за результат своих действий. Чтобы достичь этой цели, преподаватели должны понимать: педагогический процесс является, прежде всего, совместной деятельностью ребенка и педагога. Учебная деятельность должна быть основана на принципах сотрудничества и взаимопонимания.

Основа ФГОС

В основе Федерального государственного образовательного стандарта лежит системно-деятельностный подход. ФГОС ставит перед учителями новые задачи.

- Развитие и воспитание личности в соответствии с требованиями современного информационного сообщества.
- Развитие у школьников способности самостоятельно получать и обрабатывать информацию по учебным вопросам.
- Индивидуальный подход к ученикам.
- Развитие коммуникативных навыков у учащихся.
- Ориентировка на применение творческого подхода при осуществлении педагогической деятельности.

Системно-деятельностный подход как основа ФГОС помогает эффективно реализовывать эти задачи. Главным условием при реализации стандарта является включение школьников в такую деятельность, когда они самостоятельно будут осуществлять алгоритм действий, направленных на получение знаний и решение поставленных перед ними учебных задач. Системно-деятельностный подход как основа ФГОС помогает развивать способности детей к самообразованию.

Основные принципы

Системно-деятельностный подход в школе будет эффективен лишь при условии применения определенных методов, перечень которых приведен ниже. Это методы:

- деятельности;
- системности;
- минимакса;
- психологического комфорта;
- творчества.

Каждый из них призван формировать разносторонние качества личности ребенка, необходимые для успешного обучения и развития.

Принцип деятельности

Системно-деятельностный подход в образовании основан именно на данном принципе. Для его реализации учитель должен создавать на уроке такие условия, при которых ученики не просто получают готовую информацию, а сами добывают ее.

Школьники становятся активными участниками образовательного процесса. Также они учатся пользоваться разнообразными источниками информации, применять ее на практике. Таким образом ученики не только начинают понимать объем, форму и нормы своей деятельности, но и способны изменять и совершенствовать эти формы.

Принцип системности

Второй важнейший принцип системно-деятельностного подхода – принцип системности. Смысл его заключается в том, что преподаватель дает ученикам целостную, системную информацию о мире. Для этого возможно проведение уроков на стыке наук.

В результате реализации такого принципа, у учеников формируется целостная картина мира.

Принцип минимакса

Для реализации принципа минимакса учебное заведение должно предоставить ученику максимальные возможности для обучения и обеспечить усвоение материала на минимальном уровне, который указан в Федеральном государственном образовательном стандарте.

Принципы психологического комфорта и творчества

Важно наличие психологического комфорта на уроках. Для этого преподаватель должен создавать на уроках доброжелательную атмосферу и минимизировать возможные стрессовые ситуации. Тогда ученики смогут чувствовать себя расслаблено на уроке и лучше воспринимать информацию.

Результаты применения

Результаты применения системно-деятельностного подхода можно разделить на 3 группы: личностные, метапредметные и предметные.

К личностным результатам относится проявление учениками способности к самообучению и саморазвитию, развитие у детей мотивации к получению новых знаний, сформированность их индивидуальных взглядов и ценностей.

К метапредметным результатам можно отнести освоение основных учебных действий: способность познавать науки, регулировать свою учебную деятельность и общаться с одноклассниками и педагогами в процессе обучения.

Предметными результатами является получение базовых знаний по основным предметам, способность преобразовывать полученные знания, применять их на практике. Также предметным результатом подхода является сформированная целостная картина мира, основанная на современных научных знаниях.

Таким образом, системно-деятельностный подход в обучении позволяет эффективно достичь результатов, которые являются основой гармоничного личностного развития ребенка.

Значение системно-деятельностного подхода в современном образовании

Системно-деятельностный подход помогает решить важную образовательную задачу современности – развитие детей, формирование активных личностей и компетентных профессионалов. В результате такого обучения дети не только усваивают школьную программу, но и приобретают множество полезных навыков, которые помогут им в жизни и профессиональной деятельности. Также в процессе такого обучения формируется система культурных ценностей человека.

Понятие коучинга в современном образовании

Коучинг – искусство создания с помощью вопросов пути к истинной цели человека. Сопровождение ищущего к искомому – и есть мастерство коуча. Пусть вас не смущает то, что в который раз вы услышите, что учение сие пришло с Запада. Немного есть учений и с Востока, которые бы с восторгом были у нас приняты. Свои собственные российские учения приходится нам постигать спустя чуть ли не столетия.

Истоки коучинга ведутся из Древней Греции, от майевтики Сократа. Владея искусством задавать вопросы, он приводил собеседника, порой, к прямо противоположной точке зрения. Сегодня коучинг не ставит таких целей. Высшее мастерство проводника состоит именно в отказе от директива, собственной пропагандируемой позиции.

Цель сопровождающего – помочь путешественнику добраться до глубинных ценностей, понять свои стремления. Именно на этой глубине открываются потоки мотивации, энергии, желания и интереса, которые и являются мотором и топливом познавательной деятельности.

Несомненно, коучинг как понятие и как теория психологического сопровождения – сталкивается с неприятием на первых порах: из-за страны, которая закрепила за собой его «происхождение», из-за неблагозвучного для русского уха названия с зиянием, шипящей и уходящим в нос концом слова, из-за не принятого еще профессионального стандарта коуча...

Однако коучинг уже получил широкое распространение в странах с развитой экономикой. Наметились две ключевые области применения коучинга: коучинг жизненных решений (life coaching) и коучинг в бизнес-контексте (business coaching, corporate coaching, executive coaching).

Распространение получили ветви/специализации областей коучинга: карьерный, спортивный, семейный, бизнес-коучинг для предпринимателей, коучинг высших руководителей и др.

В корпоративной практике последнего десятилетия ведущие компании мира широко применяют коучинг как для высших руководителей, так и для менеджеров среднего звена и ключевых сотрудников, развивают «управление в стиле коучинг», проводят масштабные программы развития лидерства, в которых коучинг является центральным стержнем.

Услуги коуча, как и обучение этой профессии в настоящее время стоят немалых денег, что делает эту профессию «уделом избранных». В 1998 году коучинг появился в России, но до сих пор подавляющее большинство россиян о нем даже и не слышали. Однако, странное совпадение, концепция ФГОС нового поколения абсолютно резонирует с принципами коучинга.

Многое, конечно, меняется в российском образовании с того момента, как мы начали понимать, что растим совершенно других людей для другого общества, что должны им вручить универсальные инструменты и способы действия, потому как даже и представить не можем сегодня, с чем им придется столкнуться в их будущем, в какой среде жить.

Поэтому как практикующий с 2013 года коуч я призываю вас не бояться и не махать рукой на не известные вам пока техники, т.к. главное, к чему коучинг обращается – это ценности человека.

Использование техник коучинга в образовательном процессе

На каких этапах урока уместно использовать коучинг? - На всех. Начнем с формулировки темы урока учащимися. У многих учителей это вызывает недоумение. Но если вы понимаете, что урок является частью системы, непрекращающегося процесса, то вам нетрудно будет наметить **в конце текущего** урока не только разноуровневое домашнее задание, но и темы для **следующего** урока или даже блока тем для изучения раздела. Показывайте детям логику планирования!

Например, сегодня мы узнали, что изучает синтаксис. Он изучает словосочетание, предложение, текст. Какая из этих единиц речи сложнее? С какой нам будет проще начать изучение этого раздела? Скорее всего дети выберут словосочетание. Поэтому мы просто договоримся на следующем уроке про это вспомнить. Конечно, может оказаться так, что дети выберут начать с текста и путем деления прийти к более мелкой единице. Вам решать, отправляться ли в этот эксперимент или придерживаться методички...

Вот таким простым способом мы можем помочь детям самим формулировать тему урока. Это просто надо делать «вчера». А сегодня нам пора уже формулировать цели урока.

Для этого в коучинге есть чек-лист для постановки «умных» целей.

Модель достижения целей «SMART»

Один из самых действенных методов формирования мотивации — грамотно организованное целеполагание. Постановка целей по методу SMART помогает поставить конкретные, измеримые, реалистичные (достижимые) и ограниченные конкретными сроками реализации цели. Навык постановки целей невозможно переоценить во всей последующей жизни человека.

Что такое цели SMART? Это цели – конкретные, измеримые, достижимые, реалистичные и ограниченные во времени.

S (specific) - конкретная. Необходимо ответить на вопросы Кто: кто вовлечен? Что: что я хочу выполнить? Где: определить местоположение. Когда: установить временные рамки. Убедитесь, что поставленные цели конкретны, просты и понятны для самих учеников.

M (measurable) – измеримая. Возможность измерения степени достижения цели. Следует устанавливать конкретные критерии для измерения прогресса, критерии оценок.

A (achievable)- достижимая. Вы при постановке цели, вы должны быть уверены, что она достижима именно на этом уроке и именно с данными детьми.

R (Realistic relevant,) – реалистичная и актуальная. Имеется в виду реалистичность достижения цели как вообще, так и в конкретном случае. В рамках имеющихся ресурсов, знаний и времени. Например, цель не будет реалистична, если она противоречит системе ценностей, внутреннему миру человека. Актуальность проверяется вопросом: зачем, для чего?

T (time-based) – определенная во времени.

Еще она должна быть экологичной, т.е. согласовываться с другими твоими целями, не задевать интересы других, служить на общее благо.

Формулирование целей в соответствии с типом урока

Чтобы помочь детям научиться ставить цель, возьмите имеющиеся цели урока и замените «учащиеся должны» на «мы хотим», «мы намерены», тогда у вас получится примерно следующее:

Тип урока	Примеры формулирования целей
Урок знакомства с новым учебным материалом	<ul style="list-style-type: none">- Мы хотим иметь представление о ...- Мы хотим иметь общие понятия о ...- Мы намерены распознавать ...
Урок усвоения нового материала	<ul style="list-style-type: none">- Мы намерены понимать содержание...- Мы хотим ориентироваться в причинно-следственных связях...- Мы хотим уметь выявлять закономерности...

<p>Урок формирования новых умений</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Мы хотим уметь применять знания в стандартной ситуации... - Мы намерены самостоятельно выполнить задание... - Мы хотим уметь раскрыть способ выполнения задания...
<p>Урок закрепления нового материала</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Мы хотим знать... - Мы хотим уметь (решить, провести анализ, сформулировать) - Мы хотим уметь воспроизводить полученные знания...
<p>Урок систематизации и обобщения учебного материала</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Мы хотим знать... - Мы хотим уметь систематизировать учебный материал... - Мы хотим уметь делать обобщение...
<p>Урок проверки и оценки знаний</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Мы хотим уметь узнавать при внешней опоре на образец - Мы хотим воспроизводить по образцу... - Мы намерены воспроизводить по предложенному алгоритму... - Мы хотим уметь осуществлять перенос знаний в измененную ситуацию... - Мы намерены владеть компетенцией...

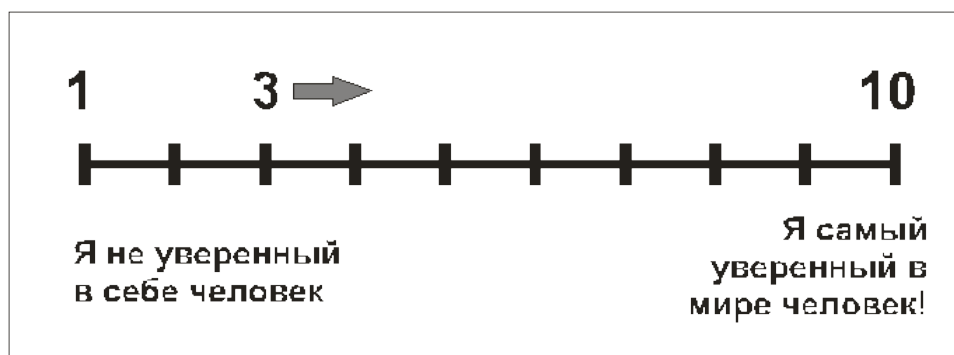
Шкала субъективной оценки и индивидуальный подход

Коучинг в школе – это абсолютно другой взгляд на жизнь, на отношения учителя с учеником. В коучинге всё по-другому. На привычном уроке учитель объявляет тему, перечисляет, что будут делать дети в течение 45 минут, а потом ещё и удивляется тому, что неблагодарные ученики недостаточно хорошо изучают эту очень важную для дальнейшей жизни тему.

Нет, на уроке учителя-коуча совсем другая «история»: ученики сами заявляют учителю, что они хотят получить от урока, какими способами достигнут результата и зачем им это нужно. Этот этап урока называется «контрактом», в традиционной системе это приблизительно соответствует этапам организации класса, мотивации и постановки цели. Контракт мы закрепляем шкалой ценностей.

Это может быть шкала понимания темы урока, шкала готовности к проверочной работе, шкала понимания тем раздела, шкала удовлетворенности собственными успехами и т.п.

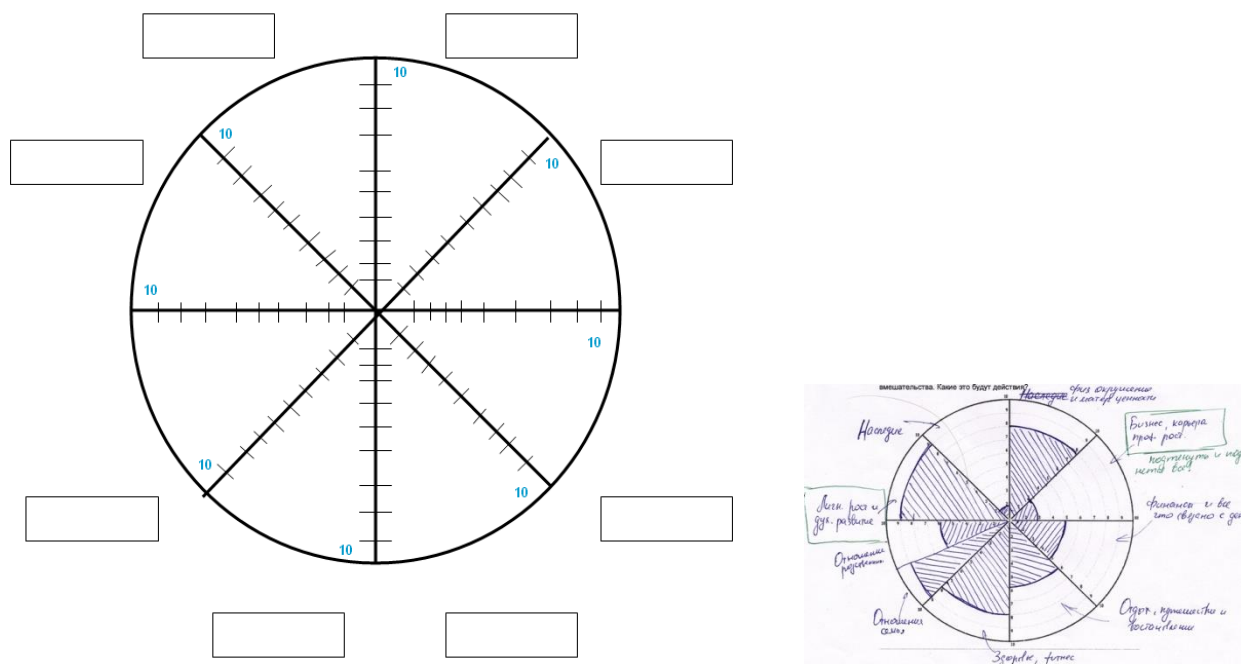
На уроках эта шкала может выглядеть в виде линейки с делениями от 1 до 10. (Важно: в этой шкале не используется 0. То есть понимание или удовлетворенность не может отсутствовать полностью)



Маркирование шкалы субъективной оценки в начале и в конце урока позволяет ученику и учителю оценить уровень исследуемого явления на разных этапах работы, полезность осуществленных действий. Использование такого метода измерения повышает мотивацию учащихся, т.к. представляет собой прием самопознания, самонаблюдения, самоконтроля.

Из-за простоты использования, наглядности и эффективности такие шкалы могут быть применены многократно во время урока. И тогда они могут соединяться в компактную фигуру «Колесо баланса», которое в свою очередь приобретает много других функций, которые невозможно выявить в отдельно взятой линейке.

В первый раз учитель раздает готовые распечатанные шаблоны для заполнения:



В ячейках рядом с секторами можно записать изученные темы раздела, а на шкалах оценить уровень своего понимания в начале урока.

Мы наблюдаем за тем, какой сектор получил самый низкий балл, анализируем, изменения в каком секторе повлияют на изменения в оставшихся секторах. С него и начинаем работу. Затем мы намечаем, что нужно сделать, чтобы подняться на 1 балл: повторить правило, попрактиковаться на подходящем для этого упражнении и т.д. Что нужно, чтобы подняться еще на один балл – и так до 10.

Таким образом, учащиеся сами намечают свой собственный алгоритм действий. Так мы обеспечиваем индивидуальный подход на всех этапах урока и внеурочной деятельности.

В конце урока мы делаем вывод о продуктивности действий. Закрашиваем сдвиг по шкале другим цветом. Работа над «колесом» может занять несколько уроков, тогда домашнее задание учащиеся формулируют для себя сами, исходя из разниц отмеченных уровней и 10 баллами в каждом секторе.

Когда дети освоят технику (обычно 1 урок), они сами могут чертить окружность, разбивать ее на секторы, заполнять их до начала работы и по окончании. Тогда учитель поясняет, что данное «Колесо баланса» можно использовать и для анализа уровня удовлетворенности своими успехами в личной жизни и т.д., где необходим анализ существующего уровня и движение к целям.

Применение техники «Колесо баланса» на уроках русского языка в 7 классе при анализе усвоения тем «Причастие», «Деепричастие», «Наречие».



Открытые вопросы коучинга

Коучинговый подход позволяет выявить и задействовать скрытые резервы ребёнка, помогает найти пути выхода из затруднительной ситуации. Для этого существует целый арсенал вопросов, которые не подразумевают односложного ответа «да» или «нет», а позволяют посмотреть на предмет широко. Эти вопросы не «на знание», а на «умение» думать, планировать, организовывать процесс познания:

Что не получается?

Что ты хочешь вместо этого?

Какие есть наилучшие способы достичь этого?

Что это даст?

Что ты сможешь сделать благодаря этому потом?

Что у тебя для этого есть?

Что нужно сделать?

Кто или что тебе может помочь?

Что ты почувствуешь, когда сделаешь это?

Почему для тебя это важно?

Какой самый простой первый шаг ты можешь сделать для этого?

Фокус в том, что коуч умеет задать нужные вопросы в оптимальном порядке. В этом и состоит данное искусство. Ведь, как говорил А.Эйнштейн, проблему нельзя решить на том уровне, на котором она возникла. Поэтому мы «поднимаемся» на ступеньку выше и задаем вопрос оттуда. Такой «лестницей» стала пирамида Р. Дилтса.

Пирамида логических уровней Р. Дилтса



1. Уровень окружения

Он описывает среду обитания человека. Отвечает на вопросы: «Что?», «Где?», «Когда?», «С кем?», «У кого?». Здесь нет движения. Движение находится выше, на уровне действия.

2. Уровень поведения, действий.

Этот уровень, отвечает на вопрос «Что делаю?». В нем заложена информация об изменениях и движениях. Лингвистически этот уровень выражается различными глаголами. Человек, находящийся на уровне поведения, думает о жизни как о процессе и движении.

3. Уровень способностей.

На этом уровне находятся стратегии, стоящие за поведением и отвечающие на вопрос «Как?». Способности обуславливают выбор поведения, своего рода – внутренние силы нашего поведения, источники движения. Человеку на данном уровне становится важно не то, что он имеет, а то, что он умеет. На этом уровне главным капиталом для него становится знание.

4. Уровень ценностей.

Этот глубокий уровень, структурирующий весь опыт человека, определяет предъявление его как личности. Ценности формируются под влиянием разных факторов: семья, школа, культурные особенности. Именно на этом уровне располагаются позитивные намерения даже деструктивного поведения. Изменение убеждений приводит к значимым изменениям в структуре нижележащих уровней. Отвечает на вопрос «Почему это так важно?».

Уровень ценностей помогает смести все препятствия на пути к вашей цели. На этом уровне не существует оправданий, почему я не смог.

5. Уровень идентичности, уровень Я.

Уровень «Кто Я?». Здесь находятся все представления человека о себе, кто он, какой он, как он строит отношения с другими.

Понимание себя, своей картины мира помогает вам владеть жизненной ситуацией. Вы сами выбираете, каким хотите представлять себя и мир вокруг вас. Что немаловажно, вы также можете поменять свое мировоззрение, когда оно из помогающего становится ограничивающим.

У каждого человека в сознании есть ментальная модель себя и мира, на котором строится его субъективное представление. Если на вопрос «Кто Вы?» вы отвечаете «Я человек, который сам принимает решения и никого не слушает», то на вас бесполезно пытаться оказать какое-либо влияние.

В случае, когда вы хорошо себя знаете, и понимаете, что данное представление о самом себе начинает мешать вам в вашем развитии, вместо помогающего становится ограничивающим, вы сможете поменять представление о себе.

6. Уровень миссии.

Этот уровень относится к тому, что может являться видением или «духом» личности». Это стратегический уровень, отвечающий на вопросы: «Зачем?», «Ради чего?», «В чем смысл?».

Пирамида логических уровней Дилтса удобна тем, что не всегда нужно работать со всеми уровнями. Достаточно определить, на каком уровне возникла проблема, и попытаться найти способ решения на более высоких уровнях. Важно уметь задавать вопросы с того или иного уровня, отвечая на которые ученик сам найдет ответы для решения своей задачи.

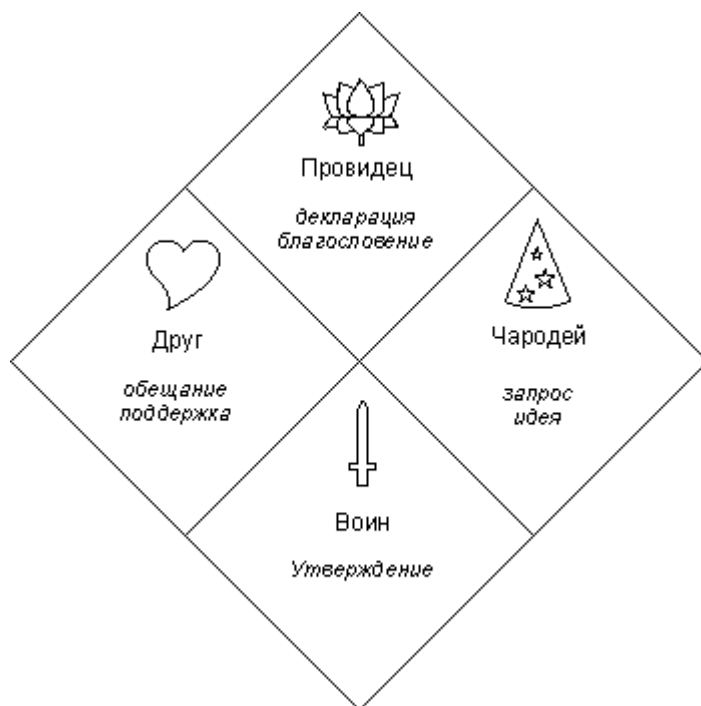
4 интонации коучинга

Возникают сложности в том, как встроить в старую классно-урочную систему Я.А. Коменского новую структуру психолого-педагогического сопровождения? Как при утвержденном в начале года поурочном плане осуществлять решение детей заняться изучением раздела другими порциями? Как пустить дело на самотек, доверить его тем, кто слишком для этого мал? Легко декларировать, что дети должны сами, а если они не захотят?

Поэтому неудивительно, если коучинг не поместится в существующий на сегодня учебно-воспитательный процесс в ближайшее время. Важнее, если

мы, взрослые люди, научимся пользоваться его эффективными схемами в своей жизни: для достижения правильно поставленных целей, для оптимальной организации дел, для эффективного планирования, даже для правильного выбора тона голоса в своей повседневной работе.

Так, например, следует различать типы воздействия на слушающих и использовать 4 интонации коучинга:



Голос мудреца-чародея - заговорщический, информирующий: «**У тебя есть ресурсы, давай составим стратегию...**» Этот голос выражает энтузиазм, вопрошание и побуждение к творчеству и действию.

Голос мудрого друга - уговаривает, направляет к уважению и прощению: «**У нас все в порядке**». Этот голос - общительный, теплый, мягкий и нежный, символизирует открытость, связывает, поддерживает, обещает.

Голос провидца, мудрого старшего: «**Ты можешь!**» Выражает благословение, благодарение, торжество и поддержку развития.

Голос воина - очень индивидуальный и направленный во вне, тактический, директивный, короткий, четкий, дающий указания: «**Смело вперед!**»

И только тогда, когда эти приемы войдут в жизнь самого учителя, когда он свободно сможет жонглировать вопросами и техниками, - только тогда это не станет обузой на уроке и поможет действительно сделать учащихся активными создателями своего собственного учебно-воспитательного процесса.

Личностный и временной сдвиги и коммуникативные навыки

Эмоциональный интеллект (англ. Emotional intelligence) - способность эффективно разбираться в эмоциональной сфере человеческой жизни: понимать эмоции и эмоциональную подоплеку отношений, использовать свои эмоции для решения задач, связанных с отношениями и мотивацией.

Понятие введено в научный обиход П.Саловеем и Дж. Майером. Первые концепции ЭИ возникли в 1990 году. В рамках модели способностей выделяются следующие иерархически организованные способности, составляющие ЭИ:

- восприятие и выражение эмоций
- повышение эффективности мышления с помощью эмоций
- понимание своих и чужих эмоций
- управление эмоциями

Потребность в развитии эмоционального интеллекта возрастает. Для этого особенно хорошо подходят уроки литературы. В педагогической традиции уже давно существуют приемы, когда мы домысливаем, что бы могло произойти с героями дальше, после того, как действие произведения закончено, когда рассматриваем возможные варианты развития сюжета в ситуациях выбора героя. Хорошо добавить в эту копилку техники коучинга «личностный сдвиг» и «временной сдвиг». Мы предлагаем следующие приемы:

1. Посмотреть на ситуацию **глазами героев** произведения, как бы изнутри самого произведения
2. Интервью, **разговор между героями**, которого нет в тексте, но он мог бы состояться и прояснить ситуацию
3. **«Отмотать назад»** цепь событий и найти точку выбора, изменение в которой помогли бы избежать нежелательных последствий
4. **Эмпатичное** общение, признания ценности личности другого человека, забота о нем, его чувствах, переживаниях. Ритуалы **приветствия**.
5. Распознавание своих эмоций, эмоций героев произведений, понимание мотивов поступков, умение мысленно **переноситься в чувства** другого.
6. Умение перечитывать написанное - **глазами учителя**; оценивать свою работу на уроке с позиции мамы, папы.
7. **Сотрудничать** с другими на уроках, видеть пользу от совместного выполнения работы.

Этап рефлексии

Этот этап урока давно полюбился учителям. Нам важно воспитывать у учащихся способность анализировать свои чувства, исследовать внутренний мир не только героев произведений, но и свой собственный. Например:

Выскажитесь одним предложением, выбирая начало фразы из рефлексивного экрана на доске:

сегодня я узнал...

было интересно...

было трудно...

я выполнял задания...

я понял, что...

теперь я могу...

я почувствовал, что...

я приобрел...

я научился...

у меня получилось ...

я смог...

я попробую...

меня удивило...

мне захотелось...

Подобные конструкции приучают обращать внимание на себя, как субъекта познавательного процесса, в котором каждый раз происходит эмоциональный отклик на исследуемое явление.

Коучинг в воспитательной работе

Зарисовки из жизни. Пятый класс отвечал за организацию вечера юмора. Что сделает хороший, ответственный, «нормальный» классный руководитель? Соберёт класс, покажет всем папку со сценарием, может быть, прочитает его, потом раздаст детям слова и назначит ответственных за афишу, реквизит и т.д.

И до самого мероприятия будет контролировать, загонять на репетиции, всё за всех доделывать и переделывать, жаловаться на равнодушие детей. (Я для них наизнанку выворачиваюсь, всё за них придумала, организовала, а они!!! Неблагодарные!)

Но учительница собрала детей и с воодушевлением поздравила их с первым открытым мероприятием в пятом классе. И спросила, что *они хотят получить от этого праздника*.

- «Ничего. Отдохнуть. Повеселиться. Радость. Хочу быть ведущим. Хочу, чтобы все нас хвалили и удивлялись, какой праздник мы устроили»

«А зачем вам это нужно? Что вы почувствуете, когда это получите?»

Оказалось, что ребята хотят почувствовать свою значимость, поднять собственную ценность.

«Каким вы хотите видеть наш праздник?»

- «Весёлым. Крутым. Самым лучшим»

«А конкретно? Как украсим зал? Какие будут номера? Что ещё интересного можно придумать?»

И тут она уже не успевала записывать на доске предложения. Когда дети выговорились, тогда обсудили все идеи и выбрали самые оптимальные. Ребята расходились с классного часа возбуждённые, довольные и гордые. Они ощущали себя взрослыми, самостоятельными людьми, которые только что приняли важное решение.

Через неделю они обсуждали, как идёт подготовка. И тут помогло «Колесо баланса». Оно позволило наглядно увидеть, что почти готово, а где «слабое звено». Самое интересное, что «слабым звеном» оказался сценарий КВН, который по общему решению должна была подготовить учительница. А вот дети все данные ими самим себе задания выполнили. После праздника – обязательный анализ.

« Что ценного вы получили для себя в процессе подготовки? Чему научились? Чему удивились? Что нового испытали и узнали о себе? Достигнута ли цель, которую каждый из вас ставил вначале? А если бы нам сейчас снова надо было готовить подобный праздник, что бы вы сделали уже по-другому?»

Таким образом, с помощью коучинга мы стимулируем развитие творческого мышления, планирования деятельности, применение пошагового контроля этапов достижения цели, рефлексии, создаем ситуацию коллективного сотрудничества, ответственности за свой выбор, способы достижения цели, качество работы.

ИСТОЧНИКИ

1. Аткинсон М., Чойс Р.Т. Пошаговая система коучинга. К.: Companion Group, 2010.
2. Видеолекции Гульчевской Н.Е. по дополнительной профессиональной образовательной программе повышения квалификации «Коучинг в образовании как реализация требований ФГОС ОО», 72 часа.
3. Материалы Международных открытых онлайн конференций «Коучинг в образовании» 2013, 2014 год <http://coachingineducation.ru>
4. Virtus Coach International, <http://www.virtuscoach.com>