Коуч-технология
как средство повышения педагогической компетентности
педагогов ДОУ

Автор: Капитанова Е.Н.

«Невозможно помочь человеку, делая за него то,
что он может и должен сделать сам»
Авраам Линкольн

Динамика развития дошкольного образования в стремительно меняющемся мире выявляет проблемы профессионального развития воспитателя. К должности «Воспитатель» предъявляются повышенные требования, которые определяют направление развития педагогической профессии. Требования к кадровым условиям дошкольного образовательного учреждения четко определены Профессиональным стандартом «Педагог» и Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.

Сочетание требований, содержащихся в различных нормативных документах, которые определяют характер педагогической деятельности, призывают сотрудников методической службы дошкольного учреждения модернизировать подходы к формам и методам повышения квалификации педагогов. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определены обязанности педагогических работников:

- осуществлять свою профессиональную деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, культуру здорового безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании и др. [12]

Функционал педагога дошкольного образования значительный. Не стоит забывать о непрерывном профессиональном обучении воспитателей.

Информация меняется каждый день, а значит необходимо постоянно обучаться, чтобы поспевать за стремительно меняющимся миром.

Как отмечают исследователи в общей психологии труда, труд в целом положительно влияет на личность человека. Однако, могут возникать нарушения различного рода, деформации и профессиональные болезни. Такими условиями могут стать перенапряжение нервной системы, двигательного аппарата, психотравмирующие факты, перегрузки, резкие изменения режима работы, монотонные условия труда, плохой психологический климат и конфликтная обстановка, плохие условия труда – недостаточное освещение, шумы, вибрация и т.д. [5].

Решение вопросов, связанных с выявлением трудностей педагогов дошкольного образования, профилактикой профессиональных деформаций и повышением педагогической компетентности своевременны и значимы для дошкольного образования. Деятельность дошкольного образовательного учреждения напрямую зависит от кадрового потенциала. В связи с этим возрастает значимость работы методической службы, которая создает условия для профессионального роста и развития каждого педагога, повышая, в конечном итоге, качество образования в учреждении.

В целях организации поддержки педагогов ДОУ в их профессиональном и личностном росте методистами и старшими воспитателями применяются различные методы и технологии взаимодействия. Одним из них является «Коучинг».

В переводе с английского ***«Coaching» (коучинг)*** означает ***«Тренерство»***. Профессиональный коучинг – это процесс оказания профессиональных услуг, помогающих клиентам добиться качественно новых результатов в своей профессиональной и личной жизни. Процесс коучинга позволяет клиентам углубить свои познания, улучшить эффективность повысить качество жизни. Другими словами, основная задача коучинга – помогать людям и поддерживать их, чтобы они взяли на себя ответственность за собственное обучение и развитие. Переводя эту информацию на язык взаимодействия методической службы с педагогом ДОУ, можно резюмировать, что коучинг ускоряет процесс продвижения педагога к профессиональному росту, помогает сосредоточиться на желаемом результате. Особенность технологии коучинга в том, что в результате педагог сосредотачивается на своей ситуации на том, какие действия он готов предпринять. Чтобы достигнуть желаемых результатов. Так, коучинг помогает педагогу стать самостоятельным и ответственным за себя, свою жизнь и профессиональное развитие в том числе.

Коучинг – это комплексная технология, пришедшая из спорта, бизнеса и психологии. Коучинг вобрал в себя все самые эффективные приемы и принципы из этих областей. Из спорта пришли техники поддержки чемпионов, из психологии – методы НЛП, гештальт-психологии, нейропрсихологии и гуманистический подход, из бизнеса – понимание лидерства, формирование системного мышления, SMART-метод.

Следует отметить, что методическая служба мы не использует всю технологию коучинга, а лишь применяет некоторые элементы, позволяющие педагогам научиться выстраивать доверительные отношения с родителями, вести целенаправленный и результативный диалог, осознать свои цели и пути их достижения,сохранять положительный эмоциональный настрой.

Коуч-сессии проходят в несколько этапов: установление партнерских взаимоотношений, определение цели и задач для её достижения, исследование текущей проблемы (ситуации),определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату, выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей, выбор конкретного варианта действий и составление плана. Важно отметить, что коучинг построен на мотивированном взаимодействии, создает специальные условия для раскрытия личностного потенциала каждого педагога, для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки.

Осознание цели.
Базовая техника арт-коучинга: «Метафорические карты»

Первое, что необходимо сделать – определить для себя цель. Важно не просто сформулировать ее и озвучить, а *осознать*. Осознать необходимо степень значимости поставленной цели для себя. Для этого отлично подойдет базовая техника арт-коучинга «Метафорические карты» (сочетание техник арт-терапии с классическим коучингом, самый экологичный метод «погружения в себя»). Данная техника основана на проективной психологической методике, на работе со зрительными образами. Арт-терапевтические техники способствуют освобождению от внутреннего напряжения, с их помощью можно выстраивать отношения и обеспечивать глубокий отдых, увлекая и увлекаясь приятной, творческой деятельностью.

Инвентарь: готовые метафорические карты или 10-15 стикеров среднего размера (10/10 см), цветные карандаши или фломастеры, карты со словами-действиями (двигаться, учиться, делиться, радоваться, задавать вопросы, заявлять, доверять, трудить, отдыхать и т.д.).

Готовые метафорические карты можно использовать в нескольких вариантах: открытый выбор карты (когда педагог сам выбирает из колоды понравившиеся ему по каким-то причинам изображения), закрытый выбор – привносит в коуч-сессию элемент игры, судьбоносности. Если готовых карт нет, их можно нарисовать (необходимо выделить для этого дополнительное время).

Итак, предлагаем педагогу определиться со своей ***целью***. В первую очередь необходимо свою цель проранжировать по шкале значимости для себя, где 10 баллов – очень значимая, а 0 баллов – совершенно не значимая. Профессиональные коуч-тренеры рекомендуют продолжать работу с целями, находящимися в нашей шкале на 8 месте и выше. Если цель набрала меньше 8 баллов, ее можно просто перефразировать. Если же это она находится ниже 5 места, тогда эта цель не имеет для человека смысла в данный отрезок времени, работать с ней не стоит. Когда значимая цель для педагога

определена, ему предлагается выбрать из колоды три карты и положить перед собой. Данные карты будут означать ***ресурсы***, которыми педагог уже обладает для достижения поставленной цели. Человек должен сам интерпретировать изображение на карте. Таким образом, ему легче связаться со своим «бессознательным» и озвучить для самого себя важные моменты. После определения ресурсов педагог достает из колоды еще две карты и кладет их сверху первого ряда карт. Выпавшие изображения будут означать ***помехи*** в достижении поставленной цели. Педагог снова озвучивает, что, по его мнению, означают изображения на картах. Следующим этапом становится одна карта, которую необходимо положить в верхний – третий ряд (в итоге должна поучиться пирамида). Эта карта будет означать ***главный приз, поощрение, бонус***, который получит педагог в результате достижения своей цели. После определения цели, ресурсов, помех и поощрений педагогу предлагается выбрать слово-действие. Это слово будет означать ***простое действие***для достижения своей цели, которое педагог должен ***обязательно выполнить***в течение ближайших 24 часов.

В конце работы стоит определить с педагогом примерный план его действий (можно использовать технику «Ромашка») и обязательно определить сроки исполнения. Здесь и происходит основная работа по поддержке педагога в достижении цели. Человек должен понять, зачем и куда двигаться, как это сделать, что может помешать. Следует отметить, что педагог должен прийти ко всем выводам ***самостоятельно***.

Метод шкалирования.

Для реализации задач в области личностного роста в коучинге широко используется «Метод шкалирования». По словам канадского бизнес-тренера Мэрлин Аткинсон : «Шкала дает возможность количественно измерить собственное развитие. Это помогает превращать ценности в навыки». У шкалы всегда должно быть название. Например, вместе с педагогами мы назвали нашу шкалу «Изучение метода проектов». Алгоритм работы со шкалами:

- Назвать шкалу;
- Определить, что означает наивысшая точка - 10. По каким критериям можно будет понять, что мы находимся на 10?
- Определить, где находимся сейчас в промежутке от 0 до 10.
- Прописать дальнейшие шаги с конкретными сроками: что изменится, когда мы окажемся на 6? На 7?

Таким образом, вместе с педагогами мы можем определять, на стадии изучения метода проектов мы сейчас находимся, и что необходимо предпринять, чтобы двигаться дальше. Данную технику можно применять как в групповой работе с педагогами, так и в индивидуальной, а также в самокучинге для определения собственных позиций в том или ином вопросе.

Техника «Колесо развития».

Еще одна эффективная техника коучинга «Колесо развития» позволит организовать изучение с педагогами большой темы. Техника позволит разделить тему на несколько частей и отслеживать степень освоения каждой из них. «Колесо развития» хорошо работает с применением шкал. Необходимо нарисовать круг, разделенный на 8 секторов. Сам круг будет иметь название темы, например, «Организация РППС в соответствии с ФГОС ДО». Расписываем названия каждого сектора в соответствии с подпунктами обозначенной темы, например, «Оценка и анализ среды ДОУ», «Требования ФГОС ДОк организации РППС», «Особенности организации РППС в группах раннего возраста», «Особенности организации макро среды ДОУ», «Способы вовлечения родителей в организацию РППС ДОУ» и т.д. При этом, каждый сектор разделяется по 10-бальной шкале. Сразу необходимо вместе с педагогами определить, что будет означать 10 в каждой шкале и отметить, на каком месте в данный момент вы находитесь.

Таким образом, коллектив визуализирует процесс продвижения в изучении темы «Организация РППС в соответствии с ФГОС ДО».

Весьма показательным становится рисунок, получившийся в колесе после отметок в шкалах на всех сегментах. Педагогам озвучивается вопрос: Какое изображение получилось в колесе? Если внутренний круг получился неровным, сможет ли колесо двигаться? А если оно ровное, но находится в пределах 1-2, сможет оно поехать? Сможет, но медленно.

Далее необходимо совместно определить, с какой области начнется изучение темы. Возможно, вы будете двигаться поэтапно, возможно хаотично, а может одновременно параллельно по всем сегментам. И самое главное – необходимо определить, какое простое действие будет осуществлено педагогами в ближайшие 24 часа для продвижения по шкале. Важно использовать линию времени, где мы хотим находиться через месяц, через полгода, через год. Для наибольшей результативности применения коуч технологии всегда необходимо отслеживать промежуточный и конечный результат.

Данную технику также рекомендуем использовать, как элемент командной работы. Например, можно сделать колесо желаний «Идеальный огород для детского сада» или «Лучший праздник День дошкольного работника».

Данная техника также имеет название «Колесо жизненного баланса», ее также моно использовать в групповой, индивидуальной работе и в качестве самокоучинга. В сегментах колеса указывают важные для человека сферы жизни: семью, здоровье, финансы, карьеру, развитие, комфорт, отдых, окружение и др. Таким образом, можно проанализировать свою личную ситуацию в разных сферах жизни или составить план на год.

В заключение необходимо отметить, что коучинг всегда позитивен, он не дает советов, принимает людей такими, какие они есть, предполагает доверительные взаимоотношения и ориентирует на будущее. Элементы данной технологии позволят методической службе ДОУ создать условия для повышения результативности педагогической деятельности, содействовать самообразованию педагогов, воодушевить их на саморазвитие.

Список литературы:

1. Аткинсон М., Достижение целей. Пошаговая система. – Альпина Паблишер, 2012.

2. Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.212 г. №273-ФЗ. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 192 с. (Правовая база образования).

3. Копытин А.И. Основы арт-терапии. СПб.:Лань, 1999. 256 с.

4. Лебедева Л. Д. Педагогические основы арт-терапии в образовании: Монография. СПб.: ЛОИРО, 2001. 320с.

5. Маркова А.К. Психология профессионализма.- М.: Междунар. гуманитар. фонд "Знание", 1996. - 308 с.

6. Майер А.А., Профессиональные деформации педагога дошкольного образования: от профилактики к саморазвитию. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 128 с. – (Управление детским садом).

7. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. М.: Класс, 2001. 144 с.

8. Парслоу Э., Лидхем М. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития. – М.: Библос, 2021. – 440 с.

9. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 2000 – 752 с.

10. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / Общ. Ред. Л.П. Петровской. 2-е изд. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.

11. Слепцова И.Ф. Профессиональный стандарт «Педагог»: вызовы времени и ключевые компетенции: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2018. – 128 с.

12. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного обоазования: Письма и приказы Минобрнауки. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 96с. (Правовая база образования).