

Коучинг в Образовании.рф

**СБОРНИК ТЕЗИСОВ
IV Международной конференции
«Коучинг в образовании»
22-24 ноября 2016 года**

Часть 3.

**Коучинг в управлении образованием.
Коучинг в дополнительном
образовании и повышении
квалификации.
Коучинг в репетиторстве.**

Мария Михайловна Лукина
Виктория Сергеевна Евтюхова
Джули МакКрэкен
Наталья Александровна Аристархова
Надежда Павловна Эпова
Надежда Александровна Бухарина
Анастасия Борисова
Ирина Анатольевна Рождествина
Жанна Александровна Нутевги
Ольга Владимировна Рыбина
Юлия Геннадьевна Мельникова
Ирина Владимировна Комарова
Татьяна Владимировна Плотникова
Юлия Владимировна Конева
Эльза Валерьевна Антропова
Наталья Емельяновна Гульчевская
Юлия Анатольевна Чухно

**Сборник тезисов IV
Международной конференции
«Коучинг в образовании» 22–
24 ноября 2016 года. Часть
3. Коучинг в управлении
образованием. Коучинг в
дополнительном образовании
и повышении квалификации.
Коучинг в репетиторстве**

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=23098976
ISBN 9785448379215*

Аннотация

IV Международная онлайн-конференция «Коучинг в образовании» (2016). Цель конференции – создание вдохновляющего и поддерживающего пространства для педагогов, коучей, родителей по обмену опытом применения коучинговых технологий в образовательном и воспитательном процессе. Организационный комитет: Наталья Гульчевская,

Татьяна Азёма, Татьяна Плотникова, Анастасия Борисова.
Главный редактор сборника – Анна Мирцало.

Содержание

Индивидуальная траектория развития учителя через инструменты коучинга по Программе повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан «Лидерство учителя в школе»	9
Коучинговая культура в развитии профессионализма руководителя образовательного учреждения	25
Конец ознакомительного фрагмента.	29

**Сборник тезисов
IV Международной
конференции «Коучинг
в образовании» 22—
24 ноября 2016 года
Часть 3. Коучинг в
управлении образованием.
Коучинг в дополнительном
образовании и повышении
квалификации. Коучинг
в репетиторстве**

Авторы: Мельникова Юлия Геннадьевна, Евтюхова Виктория Сергеевна, МакКрэкен Джули, Борисова Анастасия, Бухарина Надежда Александровна, Нутевги Жанна Александровна, Плотникова Татьяна Владимировна, Лукина Мария Михайловна, Рыбина Ольга Владимировна,

Чухно Юлия Анатольевна, Рождествина Ирина Анатольевна, Аристархова Наталия Александровна, Гульчевская Наталья Емельяновна, Комарова Ирина Владимировна, Антропова Эльза Валерьевна, Конева Юлия Владимировна, Эпова Надежда Павловна

Редактор Анна Мирцало

Переводчик Анастасия Борисова

© Юлия Геннадьевна Мельникова, 2017

© Виктория Сергеевна Евтюхова, 2017

© Джули МакКрэкен, 2017

© Анастасия Борисова, 2017

© Надежда Александровна Бухарина, 2017

© Жанна Александровна Нутевги, 2017

© Татьяна Владимировна Плотникова, 2017

© Мария Михайловна Лукина, 2017

© Ольга Владимировна Рыбина, 2017

© Юлия Анатольевна Чухно, 2017

© Ирина Анатольевна Рождествина, 2017

© Наталия Александровна Аристархова, 2017

© Наталья Емельяновна Гульчевская, 2017

© Ирина Владимировна Комарова, 2017

© Эльза Валерьевна Антропова, 2017

© Юлия Владимировна Конева, 2017

© Надежда Павловна Эпова, 2017

© Анастасия Борисова, перевод, 2017

ISBN 978-5-4483-7921-5

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

**Индивидуальная траектория
развития учителя через
инструменты коучинга
по Программе повышения
квалификации педагогических
работников Республики Казахстан
«Лидерство учителя в школе»
Мельникова Юлия Геннадьевна,
коуч ICF, старший
менеджер филиала «Центр
педагогического мастерства»
(Павлодар, Казахстан)**

В статье представлены результаты апробирования коучинговых инструментов с целью отслеживания собственной траектории развития учителей в рамках реализации курсов повышения квалификации по программе «Лидерство учителя в школе» в филиале «Центр педагогического мастерства» в г. Павлодар (Казахстан). В этой связи в цен-

тре были разработаны листы самооценивания, основанные на коучинговых инструментах «Колесо баланса» и «Четыре вопроса планирования» с заранее прописанными шкалами для каждого сектора семи модулей программы. Шкала «Легенда» представляет собой подробные дескрипторы динамики усложнения усвоения материала. Лист самооценивания в виде «Колеса баланса» позволил не только осуществлять мониторинг усвоения каждого раздела программы, но и выстроить каждому учителю пошаговые действия для полного усвоения изучаемого раздела.

Ключевые слова: мониторинг, траектория развития учителя, лист самооценивания, курсы повышения квалификации, коучинговые инструменты, критерии, дескрипторы, цели обучения.

Individual trajectory of teacher's development through coaching tools within a framework of «Teacher leadership at school» training program for teachers of the Republic of Kazakhstan

Julia G. Melnikova, Senior Manager at «Center of pedagogical skills», Pavlodar (Kazakhstan)

The following article refers to the results of approbation of coaching tools used to monitor the development of teachers' self-realization route within the in—service training program «Leadership of a Teacher at School» settled at Pavlodar branch of Center of Excellence, Kazakhstan. In this regard the sheets

of self-evaluation were developed on the basis of coaching tools such as «Balance Wheel» and «4 questions of planning». They are supplied with thoroughly described scales for each sector of 7 themes of the program. The «keyword» scale represents the so called «descriptors» to follow the dynamics of learning process. The sheet of self-evaluation in the form of «The wheel of balance» has allowed not only to keep track of teachers` assimilation of each section of the program, but also to build up each teacher step-by-step action plan for full assimilation of the unit.

Keywords: monitoring, teachers` self-realization route, sheet of self-evaluation, in-service training program, coaching tools, criteria, descriptors, learning objectives.

В Казахстане с 2012 года реализуются различные курсы повышения квалификации педагогических работников, разработанные «Центром педагогического мастерства» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» совместно с факультетом образования Университета Кембридж. Данные курсы представляют собой трехуровневую структуру, состоящую из следующих последовательно выстроенных программ: «Эффективное обучение», «Лидерство учителя в школе» и «Лидерство учителя в сетевом сообществе». Все вышеуказанные программы базируются на внедрении во всех школах Казахстана семи модулей: «Управление и лидерство в обучении», «Новые подходы в преподавании и обучении» (диало-

гическое обучение и обучение тому, как учиться), «Обучение критическому мышлению», «Обучение одаренных и талантливых учеников», «Преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников», «Оценивание обучения и оценивание для обучения», «Использование информационных технологий».

Каждая из программ подразумевает внедрение представленных модулей благодаря использованию различных форм и методов. Эффективное обучение подразумевает внедрение модулей программы через развитие рефлексивной культуры учителя и внесения изменений в обучение и учебную практику в классе. Лидерство учителя в школе представляет собой внедрение модулей через реализацию процессов коучинга и менторинга в целях управления обучением команды учителей школы. В свою очередь цели и ожидаемые результаты программы «Лидерство учителя в сетевом сообществе» концентрируются вокруг подготовки казахстанских учителей к организации профессиональных сообществ как внутри, так и за пределами школ.

В этой статье хотелось бы подробнее остановиться на программе «Лидерство учителя в школе» по двум причинам: одной из них является акцент данной программы на внедрении коучинга в школах Казахстана; другой причиной является проведенное исследование с учителями, обучающимися по данной программе в филиале «Центр педагогического мастерства» г. Павлодар. Так как сама программа выстроена

через внедрение и реализацию коучинга в школах, то и исследование было сфокусировано на применении коучинговых инструментов. Являясь тренером «Центра педагогического мастерства», реализующим данные курсы, я каждый раз с приходом новой группы учителей задумывалась о том, как именно обеспечить мониторинг достижения результатов обучения каждого учителя. Данные размышления натолкнули меня на мысль о более глубоком изучении коучинговых инструментов, которые помогли бы осуществить достижение намеченных целей.

Обучение на первом модуле программы «Наука и искусство трансформационного коучинга» в феврале 2016 года позволило мне в деталях продумать, как именно «Колесо баланса» и «Четыре вопроса планирования» помогут не только осуществить мониторинг усвоения учителями программы «Лидерство учителя в школе», но и сформировать индивидуальную траекторию развития каждого учителя. Для этого необходимо было пересмотреть всю программу «Лидерство учителя в школе» и выстроить процесс обучения через разработку так называемых листов самооценивания, основанных на коучинговом инструменте «Колесо баланса». Таким образом, каждый сектор «Колеса» представлял собой один из модулей программы, шкалы которого очень подробно и детально описывали каждую отметку в динамике наращивания информации: от уровня знаний к уровню практического применения и оценивания.

Пример шкалы-легенды сектора 2: Обучение тому, как учиться, или Метакогнитивные навыки

1 Слышал/а о том, что в программе «Лидерство учителя в школе» есть подмодуль, рассматривающий понятие «метапознание», однако пока имею расплывчатое представление о понятии «метапознание».

2 Слышал/а о том, что в программе «Лидерство учителя в школе» есть подмодуль, рассматривающий понятие «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегуляции. Однако всё еще затрудняюсь сформулировать четкое и ясное представление о метапознании.

3 Могу своими словами дать определение понятия «метапознание», могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения. Знаю об 1—2 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Однако при этом не могу определить разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание».

4 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Могу перечислить четыре области саморегуляции. Однако дать краткую характеристику каждой из областей пока еще затрудня-

уюсь.

5 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Могу назвать содержание теорий одного из основоположников. Могу перечислить четыре области саморегуляции и дать краткую характеристику каждой из областей.

6 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Могу рассказать о содержании теорий каждого из основоположников: «Модель метапознания» Дж. Флейвелла и «Иерархическая модель» Тобииса и Эверсона. Могу перечислить четыре области саморегуляции и дать краткую характеристику каждой из областей.

7 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием метапознание. Могу рассказать о содержании теорий каждого из основоположников: «Модель метапознания» Дж. Флейвелла и «Иерархическая

модель» Тобииса и Эверсона. Могу перечислить четыре области саморегуляции и дать краткую характеристику каждой из областей. Знаю, что есть техники для развития метакогнитивных навыков, однако пока еще затрудняюсь в названии их.

8 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Могу рассказать о содержании теорий каждого из основоположников: «Модель метапознания» Дж. Флейвелла и «Иерархическая модель» Тобииса и Эверсона. Могу перечислить четыре области саморегуляции и дать краткую характеристику каждой из областей. Могу назвать техники обучения метакогнитивным навыкам, однако затрудняюсь пока еще в применении данных техник на своих уроках.

9 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Могу рассказать и объяснить содержание теорий каждого из основоположников: «Модель метапознания» Дж. Флейвелла и «Иерархическая модель» Тобииса и Эверсона. Могу перечислить четыре области саморегуляции и дать четкую ха-

рактическую характеристику каждой из областей. Могу перечислить методы диагностики метакогнитивных навыков. Могу назвать техники (1—3) обучения метакогнитивным навыкам, запланировал/а с коллегами в группе серию последующих уроков, включающих техники, развивающие метакогнитивные навыки учащихся.

10 Могу дать четкое определение понятия «метапознание». Могу назвать три составляющие саморегулируемого обучения по Перри. Могу назвать разницу между понятиями «саморегуляция» и «метапознание». Знаю о 3—4 основоположниках, работающих над понятием «метапознание». Могу рассказать и объяснить коллеге содержание теорий каждого из основоположников: «Модель метапознания» Дж. Флейвелла и «Иерархическая модель» Тобииса и Эверсона. Могу перечислить четыре области саморегуляции и дать четкую характеристику каждой из областей. Могу перечислить методы диагностики метакогнитивных навыков. Могу назвать техники (4—5) обучения метакогнитивным навыкам, запланировал/а с коллегами в группе серию последующих уроков, включающих техники, развивающие метакогнитивные навыки учащихся. Самостоятельно разработал/а серию последующих уроков, включающих все техники, развивающие метакогнитивные навыки.

Разработка таких шкал позволила каждому учителю осуществлять свой собственный мониторинг усвоения модулей

программы. Так, в начале изучения того или иного модуля учителю необходимо было согласно представленной шкале (рис. 1) отметить в листе самооценивания в виде «Колеса» свой первоначальный уровень осведомленности по данной теме и исходя из этого сформулировать ожидаемые результаты. Для того чтобы было легко отслеживать свое развитие, учителям предлагалось отмечать свой уровень продвижения в изучении модулей в начале и конце сессии разными цветами (рис. 1).

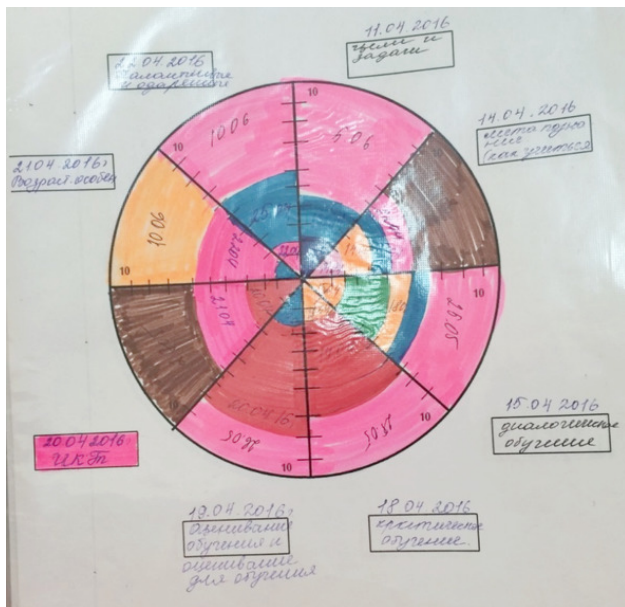


Рис. 1. Лист самооценивания учителя русского языка

и литературы, СОШ №42 имени М. Ауэзова г. Павлодар, Казахстан – Омаровой Л. С.

На рисунке 1 видно, как учитель отмечал свое продвижение в усвоении каждого из модулей программы. Вместе с тем за одну сессию учитель не достигал отметки 10 (полного усвоения материала модуля), что в свою очередь натолкнуло на идею включения в исследование еще одного коучингового инструмента «Четыре вопроса планирования». Данный инструмент позволил учителям развивать рефлексивную культуру и продумывать свою дальнейшую траекторию в изучении модулей программы в случае, если в рамках сессий не был достигнут максимум в усвоении того или иного материала (рис. 2).

4 вопроса планирования для усвоения целей и задач программы 2 уровня

чего хотите достичь? (знать и уметь применять правила по теме)	как вы сможете этого достичь? (систематизировать все правила по этой теме) 5 шагов	3. что от вас потребуется, чтобы этого достичь цели? (запомнить, выделить исключения, уметь применять, выучить)	4. как узнаете, что достигли цели? (напишу контрольную работу на хорошую оценку)
<p>изучить теорию истории по теме «Метакогнитивный».</p> <p>Научиться применять знания не практика</p>	<p>1 шаг: изучить тему более глубоко, повторное чтение материалов</p> <p>2 шаг: разработать урок с использованием составленного плана и успешно</p> <p>3 шаг: выявить навыки апробировать и проанализировать урок</p> <p>4 шаг: обобщить полученные результаты, провести корректировку</p> <p>5 шаг: использовать на практике</p>	<p>запомнить все виды темных по сути и методам работы на уроке, формулировать навыки, определяющие области саморазвития на уроке.</p>	<p>Ответила на вопросы коллег по данной теме</p> <p>Разработала урок с использованием</p>

Рис. 2. Записи учителя русского языка и литературы, СОШ №42 имени М. Ауэзова г. Павлодар, Казахстан – Омаровой Л. С.

Из рисунка 2 видно, что учителя планируют пошаговые действия в дальнейшем усвоении сектора «Обучение тому, как учиться, или Метакогнитивные навыки». Таким образом, каждый учитель группы благодаря представленным инструментам мог формировать свою собственную траекторию развития и самосовершенствования. Однако мне, как тренеру, этого было недостаточно: чтобы отслеживать динамику усвоения модулей всей группы в целом, необходимо было продумать и найти другие способы. Это в свою очередь спо-

способствовало созданию опросников в Google Формах через формулировку вопросов по шкале на начало и конец изучения модулей (рис. 3).

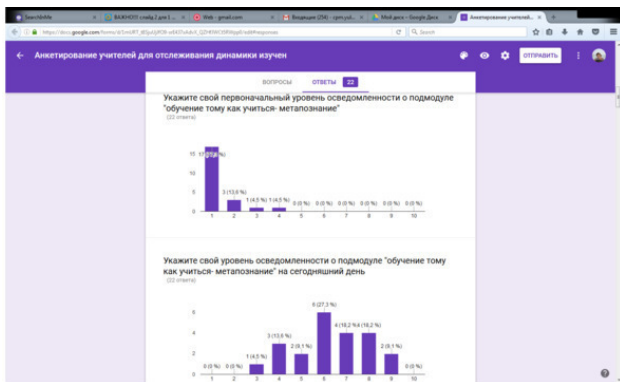


Рис. 3. Исследование динамики усвоения материала с помощью опросников, создаваемых в Google Формах

Представленный пример демонстрирует картину усвоения данного подмодуля группой в целом и отображает динамику усвоения материала. Кроме того, данные формы опросников позволяют осуществлять мониторинг поэтапного развития каждого учителя в отдельности (рис. 4).

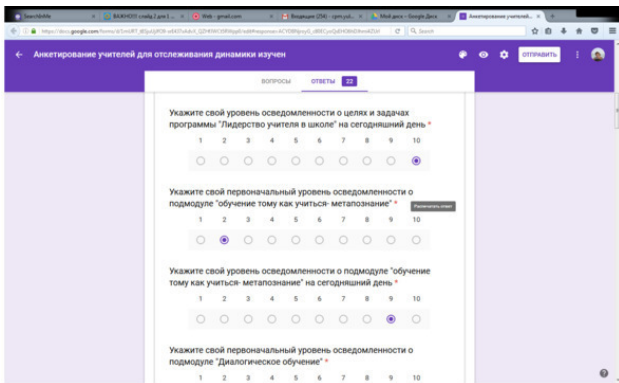


Рис. 4. Пример мониторинга уровня развития учителя с помощью опросников, создаваемых в Google Формх

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что коучинговые инструменты в данном исследовании полностью оправдали себя и позволили наглядно отслеживать динамику развития каждого учителя. Уверена, что результаты исследования могут быть полезны институтам, занимающимся повышением квалификации учителей, учителям, которым интересно наблюдать и исследовать траекторию развития каждого ученика в классе, а также моим коллегам – тренерам из Казахстана, реализующим данные курсы. Заканчивая свою статью, хотелось бы привести примеры записей учителей из рефлексивных дневников по поводу применения коучинговых инструментов в данном исследовании.

«Вся наша деятельность во время курсов

строилась через метакогнитивные стратегии: мы самостоятельно планируем учебный процесс, ставим цели, осуществляем мониторинг и оценку собственного процесса обучения, в режиме новых подходов в обучении, а это ни что иное как один из 7 модулей».

*Наривончик Л. С., учитель химии, ГУ «Коскольская СОШ»
Иртышский район, Павлодарская область, Казахстан*

«В ходе работы с секторами человек анализирует еще раз: что он знает, как усвоил материал темы, как себя ощущает. А учитель может посмотреть, как каждый учащийся ощущает себя в предмете, в изучении темы, и откорректировать его траекторию обучения».

*Фаризова Н. Д., учитель начальных классов, КГУ СОШ №10,
г. Экибастуз*

Литература

1. Аткинсон М. Достижение целей: Пошаговая система / Мэрилин Аткинсон, при участии Рае Т. Чойс; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Пабlishер, 2013
2. Руководство для учителя 1 уровня. АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2012.
3. Руководство для учителя «Лидерство учителя в школе». АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2016.
4. Урок, основанный на принципах и технологиях коучингового подхода (из опыта работы школ и педагогов): сборник статей / под общей редакцией В. Г. Гульчевской. – Ростов н/Д,: Изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2014.
5. Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе инди-

видуального ума. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.

Контакты автора

E-mail – [битая ссылка] anfisaandmisha@mail.ru

Skype – yuliya80_melnikova

Коучинговая культура в развитии профессионализма руководителя образовательного учреждения
Евтюхова Виктория Сергеевна,
коуч, сертифицированный
МЭУК, директор МБОУ СОШ
№5 г. Красный Сулин, РФ

Одно из важных качеств современного образования – умение слышать потребности времени и следовать им. Поэтому одной из важных задач руководителя образовательного учреждения становится овладение компетенцией по овладению компетенциями, а также создание команды единомышленников и поддерживающего пространства для профессионального развития всей команды и каждого учителя. В статье пойдет речь о том, как выстроить новые отношения субъектов образования от обучения коучингу до формирования коучинговой культуры взаимодействия на основе принципов коучинга, а также будут рассмотрены программа сопровождения роста педагога «Мосты», этический кодекс и компетенции современного педагога-коуча.

Ключевые слова: командообразование, самокоучинг руко-

водителя, поддерживающая среда, программа сопровождения роста педагога «Мосты», этический кодекс, компетенции, педагог-коуч.

Coaching culture in the development of professionalism of the head of the educational institution

Evtyukhova Victoria, Coach, certified by the Ericson International University of Coaching, head of secondary school №5 (Krasny Sulin, Russia)

One of the most important qualities of modern education is understanding the needs of the time and following them. That's why one of the most important tasks of the head of the educational institution is to master competencies and create a team of like-minded people and supportive space for their professional development (the team and each teacher). This article covers the topic of building a new relationship between subjects of education through introducing coaching approach into teaching and establishment of coaching culture. The program of maintenance of a teacher's growth «Bridges», a code of ethics and competences of the modern teacher-coach are also reviewed.

Keywords: team building, self-coaching of a manager, supportive environment, program of maintenance of a teacher's growth «Bridges», code of ethics, competences, teacher-coach.

Сегодня школа находится на этапе преобразования. С од-

ной стороны, понимание необходимости изменений в современной школе обусловлено нормативными документами: концепцией развития образования до 2020 года, ФГОС общего образования, профессиональным стандартом «Педагог»; с другой стороны – нововведения в системе образования обусловлены технологической эпохой, в которую человечество вступает очень стремительно и неизбежно. Знаете ли вы, что завершается пятый технологический период развития человеческого общества, связанный с освоением новых технологий коммуникации: высокоскоростной транспорт и ИТ, макроскопическое воздействие на материалы для получения заданных свойств (порошковая металлургия), доведенные до совершенства традиционные источники энергии, среди которых и атомная. Мир нацелился на новый, шестой, технологический период своего развития, основу которого составят нанотехнологии, биотехнологии и все те же ИТ. Речь идет о высокоинтеллектуальных технологиях в отличие от индустриальных сегодняшних. Кроме того, человечество уже живет в эпоху, когда на протяжении профессиональной жизни человека условия его деятельности многократно и кардинально меняются. Следовательно, запросом современности является создание принципиально новых образовательных отношений субъектов педагогического взаимодействия.

В период масштабных изменений в системе российского образования у нас появляется уникальная возможность

расти, развиваться, сохраняя при этом лучшие традиции. Очевидно, что ценностное, содержательное, технологическое обновление образования неизбежно требует изменения роли руководителя в школе, самого учителя (его профессиональных компетентностей, педагогической позиции, личностных качеств) и всей образовательной среды школы.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.