

УДК 37.032

DOI: 10.34670/AR.2019.44.1.083

Коуч-технология как психолого-педагогический механизм включения педагога в инновационные процессы

Жураковская Вера Михайловна

Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры образовательного менеджмента,
Академия социального управления,
125466, Российская Федерация, Москва, ул. Ландышевская, 8;
e-mail: gvera66@mail.ru

Оличева Ольга Анатольевна

Кандидат исторических наук,
директор лицея г. Истра,
143500, Истра, ул. Босова, 17а;
e-mail: licey-istra@mail.ru

Аннотация

Актуальность данной статьи обусловлена решением проблемы совершенствования компетенций руководителя образовательной организации, связанных с созданием команды педагогов для разработки инноваций, направлением генерации идей, владением методами воздействия и убеждения, мотивированием членов команды, управлением своим поведением, эмоциями и поведением своего окружения и др. В статье поднимается и решается проблема разработки психолого-педагогического механизма включения педагога в инновационные процессы. Таким психолого-педагогическим механизмом перевода внешней мотивации педагога во внутреннюю явилась, по мнению авторов, рефлексивная сессия с позиции коучингового подхода. В статье предложены и обоснованы этапы рефлексивной сессии. На основе структуры рефлексивной сессии предложена рефлексивная сессия, ориентированная на осознанное, свободное включение педагога в деятельность, связанную с наставничеством.

Для цитирования в научных исследованиях

Жураковская В.М., Оличева О.А. Коуч-технология как психолого-педагогический механизм включения педагога в инновационные процессы // Педагогический журнал. 2019. Т. 9. № 1А. С. 524-536. DOI: 10.34670/AR.2019.44.1.083

Ключевые слова

Коучинг, рефлексивная сессия, внутренняя мотивация, техники коучинга, структура коуч-сессии, наставничество.

Введение

В проекте Профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» отмечаются умения, которыми должен владеть руководитель образовательной организации, среди которых выделим следующие: создавать команду для разработки инноваций, направлять генерацию идей, владеть методами воздействия и убеждения, мотивирования членов команды, управлять своим поведением, эмоциями и поведением своего окружения и др.

Основная часть

Рассмотрим психолого-педагогический механизм включения педагога в инновационные процессы, в том числе в процессы командообразования. При условии, что если у педагогов не возникла внутренняя мотивация к инновационным процессам, то заместитель руководителя ОО осуществляет стимуляцию педагогов к внедрению нововведений в образовательный процесс, вызывающую у них определенную мотивацию (внешнюю мотивацию). Как перевести внешнюю мотивацию деятельности педагогов во внутреннюю? Обратимся к теории деятельности А.Н. Леонтьева.

Согласно А.Н. Леонтьеву, возникающая у человека потребность создает условия выбора деятельности. Человек выстраивает иерархию мотивов (смыслообразующих мотивов, мотивов-стимулов) на основе своей системы ценностей, придавая значимость этой деятельности, личностный смысл, выражая свой выбор через эмоции, являющиеся побудительной силой деятельности. Иерархия мотивов обуславливает «сдвиг мотива на цель», построение иерархии целей. Потребности, мотивы, цели обуславливают мотивацию деятельности, под которой понимают совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность; процесс непрерывного выбора и принятия решений на основе взвешивания поведенческих альтернатив [Немов, 2003].

Основными образующими деятельность являются осуществляющие их действия. Человеческая деятельность существует как действие или цепь действий. Способы осуществления действия называю операциями.

Выбор деятельности основывается на проявлении воли, выраженной в волевых качествах: целеустремленность, самостоятельность, смелость и др. Благодаря этому человек принимает решение и делает выбор, самоопределяется, например, относительно выбора инновационной деятельности [Леонтьев, 2005].

Мы рассмотрели структуру деятельности по А.Н. Леонтьеву, состоящую из компонентов: потребности, мотивы, выраженные через эмоции, ценности, цели, операции, воля. Для того, чтобы осуществить описание механизма осознанного, свободного включения педагога в инновационную деятельность (или механизма перевода внешней мотивации деятельности педагогов во внутреннюю), определим упорядоченную совокупность педагогических процессов, средств, обеспечивающих включение педагога в деятельность с позиции каждого структурного компонента деятельности (по А.Н. Леонтьеву). Под механизмом понимаем упорядоченную совокупность процессов, средств, обуславливающих закономерности функционирования и развития объекта.

Сущность психолого-педагогического механизма осознанного, свободного включения педагога в инновационную деятельность заключается в проведении заместителем руководителя ОО рефлексивных сессий с позиции коучингового подхода. Под коучингом понимают процесс,

построенный на принципах партнерства, стимулирующий мышление и творчество клиентов (педагогов), и вдохновляющий их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала [Аткинсон, 2009]. Коучинговый подход предполагает реализацию техник коучинга с позиции следующих принципов: каждый человек делает наилучший выбор для себя; в основе любого действия – позитивное намерение; у каждого человека есть все необходимые ресурсы; перемены не только возможно, но и неизбежны; с людьми все хорошо: ты» – «ок» и я – «ок» [там же]. Коучинговый подход подразумевает, что в рамках сессии используются не только техники коучинга, но и другие педагогические средства – игровые технологии (ролевые, деловые игры), творческие задания и др.

Мы придерживаемся структуры рефлексивной коуч-сессии (ее этапов), разработанных М. Аткинсон [там же]: I этап: Что Вы хотите? II этап: «Как вы можете этого достичь?» III этап: «Как можно углубить свою приверженность?» IV этап: «Как вы узнаете, что достигли желаемого результата?».

Однако, исходя из того, что использование коучинга в образовании имеет свои особенности, в структуру рефлексивной сессии М.Аткинсон нами были внесены новые этапы, адекватные специфике изучаемого процесса – осознанного, свободного включения педагога в инновационную деятельность. К новым этапам сессии были отнесены следующие: первый этап «Осознание потребности изменения себя», второй этап «Осознание смыслов деятельности, раскрытие собственных ресурсов», четвертый этап «Осознание своих ценностей, значимости деятельности», шестой этап «Осознание своих эмоций, управление эмоциями», седьмой этап «Управление регуляцией действиями».

Психолого-педагогическим механизмом осознанного, свободного «включения» педагога в инновационную деятельность является рефлексивная сессия, реализуемая с позиции коучингового подхода, сущность которой заключается в том, что для каждого компонента структуры деятельности по А.Н. Леонтьеву (потребности, мотивы, выраженные через эмоции, ценности, цели, операции, воля) была определена упорядоченная совокупность педагогических средств (вопросы, задания из коучинговой, игровой технологий, тренинги и др.), являющихся механизмом их осмысления и осуществления. Рассмотрим структуру рефлексивной сессии поэтапно.

Первый этап рефлексивной сессии - «Осознание потребности изменения себя» ориентирован на осмысление педагогом того, что во внешней среде (социуме) происходят глобальные перемены, следовательно, педагогу так же нужно меняться, чтобы соответствовать запросам общества; а также ориентирован на формирование умений педагога выявлять инновации в образовании, в которых он может реализовать себя, свои компетенции, которые следует совершенствовать и др. В рамках первого этапа рефлексивной сессии могут быть спроектированы следующие виды деятельности педагога (варианты):

-участие педагога в форсайт-оргдеятельностной игре «Проект Школа-2040», обеспечивающей понимание ключевой роли педагога в развитии образования, инновационных перемен в образовании, потребность изменения себя через инновационную деятельность, формирование умений педагога выявлять свои компетенции, которые следует совершенствовать и др. [Борытко, 2015];

-участие педагога в реализации коучинговых техник: «Шкалирование», «Колесо мотивации» и др., ориентированных на формирование умений педагога раскрывать свое профессиональное «проблемное поле», те компетенции, которые требуется совершенствовать; самопознание, самооценку [Аткинсон. 2009] и др.

Таким образом, сущность 1-го этапа рефлексивной сессии «Осознание потребности изменения себя» согласуется с первым компонентом структуры деятельности по А.Н. Леонтьеву – «потребность», являющаяся предпосылкой какой-либо деятельности. Иными словами, чтобы педагог включился в инновационные процессы, у него должна возникнуть потребность. Педагогическим средством (механизмом) возникновения этой потребности на 1-м этапе сессии явились игровые технологии и творческие вопросы открытого типа, входящие в техники коучинга и др.

Второй этап рефлексивной сессии – «Осознание смыслов деятельности, раскрытие собственных ресурсов» педагогом нацелен на формирование его умений выявлять свои мотивы инновационной деятельности, смыслы этой деятельности, определять, какими средствами, ресурсами они владеет, кто ему может помочь в реализации смыслов инновационной деятельности.

Для это могут быть использованы следующие средства (варианты):

-техники коучинга: «Вопросы, расширяющие рамки привычного мышления (сдвиг точки зрения, сдвиг на систему, сдвиг во времени); «Открытые вопросы, побуждающие творческое мышление»; «Линия времени как инструмент планирования», «Эффективная модель успеха» (М. Аткинсон); «Приемы для создания будущего» (М. Дауни) [Дауни, 2017], ориентированные на осознание педагогом своих мотивов инновационной деятельности, формирование умений обозначать свои смыслы инновационной деятельности;

-техники коучинга: «Два списка» и др., подразумевающие ответы педагогов на следующие вопросы: «Каким образом, через какую деятельность можно увеличить Ваши собственные возможности, знания за счет использования усилий других людей? Для того, чтобы приблизиться к идеальному профессиональному образу «Я», что НЕ находится в зоне Вашего контроля, то есть, что от Вас НЕ зависит? Кто Вам может в этом помочь, оказать поддержку, будет работать также вместе с Вами над совершенствованием своего Я?», ориентированные на умения педагога раскрывать свои ресурсы, осознавать потребность работы в команде, обозначать смыслы работы в команде педагогов.

Таким образом, сущность 2-го этапа рефлексивной сессии «Осознание смыслов деятельности, раскрытие собственных ресурсов» согласуется со следующим структурным компонентом деятельности по А.Н. Леонтьеву – «смыслообразующие мотивы», побуждающие к деятельности, придающие ей личностный смысл. Педагогическим средством (механизмом) возникновения смыслообразующих мотивов явились творческие задания, открытые творческие вопросы, входящие в состав различных техник коучинга и др.

Третий этап рефлексивной сессии – «Осмысление собственных целей» ориентирован на формирование умений педагога определять собственные профессиональные цели, цели его инновационной деятельности, командные цели. Предполагаются ответы педагога на рефлексивные вопросы: «Каким я хочу стать? Каковы мои жизненные цели с позиции профессиональной деятельности? Какую цель я для себя выбираю: горизонтальный рост (профессионализм) или вертикальный рост (построение карьеры) или др.? В какой инновационной деятельности я могу достичь своих целей? и др., входящие в разные техники коучинга: «Эффективная модель успеха»; «Линия времени как инструмент планирования»; «Приемы коучинга для создания будущего» [Дауни, 2017]; «Вопросы для прояснения целей» [Клаттербак, 2008] и др.

Таким образом, сущность 3-го этапа рефлексивной сессии «Осмысление собственных целей» согласуется со следующим структурным компонентом деятельности по А.Н. Леонтьеву

– «цели». Педагогическим средством (механизмом) целеполагания педагога явились творческие вопросы, взятые из различных техник коучинга.

Четвертый этап сессии – «Осознание своих ценностей, значимости деятельности» педагогами ориентирован на формирование умений педагога соотносить, согласовывать собственные ценности и ценности ОО, принимать ценности ОО: инновационная деятельность, самосовершенствование, самореализация педагогов и др. Предполагается включение педагогов в следующие виды деятельности (варианты):

-ответы на вопросы: Какой опыт Вы приобретете, постепенно двигаясь к результату? Что нового Вы откроете для себя, достигнув этих целей? Почему это важно для Вас? Зачем Вам это нужно? Что особенно значимо для Вас в этой деятельности? – отмеченные в разных техниках коучинга [Аткинсон, 2009; Еремина, 1953; Клаттербак, 2008];

-участие педагогов в деловых, ролевых играх по формированию ценностей как элементов корпоративной культуры ОО (ценности: инновации, самосовершенствование и др.): деловые игры «Учитель года», «Имидж», «Ликвидация проблем» и др. [Данилова, 2014];

-участие педагогов в тренингах по формированию корпоративной культуры: «Строительство храма», «Вертушка», «Преодоление саботажа», «Группа +», «Приглашение на работу» [Киселева, 2017].

Таким образом, сущность 4-го этапа рефлексивной сессии «Осознание своих ценностей, значимости деятельности» согласуется со следующим структурным компонентом деятельности по А.Н. Леонтьеву – «ценности», на основе которых человек выстраивает иерархию мотивов, придает значимость деятельности. Педагогическим средством (механизмом) выявления ценностей явились деловые игры, тренинги, система творческих вопросов, отраженных в техниках коучинга.

Пятый этап сессии – «Определение способов достижения целей» ориентирован на совершенствование умений педагога вырабатывать способы достижения своих/командных целей. Подразумевается использование разных техник коучинга: «Китайское меню», «Мозговой штурм по У. Диснею»; «Эффективная модель успеха» и др., предполагающих постановку следующих вариантов вопросов: Каким образом можно этого достичь? Как это может произойти? Какой план можно составить, чтобы легче достичь цели инновационной деятельности? Каковы альтернативы путей эффективного продвижения к цели?

Таким образом, сущность 5-го этапа рефлексивной сессии «Определение способов достижения целей» согласуется со следующим структурным компонентом деятельности по А.Н. Леонтьеву – «операции». Педагогическим средством (механизмом) определения способов осуществления действий (операций) явилась система творческих вопросов, взятых из различных техник коучинга.

Шестой этап рефлексивной сессии «Осознание своих эмоций, управление эмоциями» ориентирован на совершенствование умений педагога управлять собой: понимать, что является источником собственной мотивации, использовать знания о своих эмоциях для того, чтобы оставаться гибким и позитивно управлять своим поведением, негативными эмоциями (страх, неопределенность др.); управлять отношениями (в команде) и др.

На шестом этапе сессии «Осознание своих эмоций, управление эмоциями» предполагается включение педагога в следующие виды деятельности (варианты):

-ролевые игры, задания, тренинги по управлению эмоциями [Тримаскина, 2010];

-методики эмоционального коучинга wing-wave: упражнения «Усиление позитивных убеждений», «Сознательная активизация источников силы», «Моя галерея успеха» и др.

[Бессер-Зигмунд, 2015], ориентированные на управление негативными эмоциями, «вплетение» эмоций радости в поведение;

-тренинги, ориентированные на развитие следующих умений педагога: понимать, что является источником собственной мотивации - упражнения «Дар убеждения», «Пойми, что я чувствую» и др., умений анализировать собственные чувства и поступки, управлять собой, эмоциями: упражнения «Волшебный базар», «Ситуация» и др.; умений понимать настроение, мотивы поведения других людей: упражнение «Мысли», «Почувствуй другого» и др. [Вачков, 1999; Деревянко, 2008],

-технологические приемы арт-педагогике: тренинги по самооценности - упражнения «Два дерева», «Метафорический автопортрет» и др.; тренинги по формированию отношений с другими людьми: «Человек и дерево», «Создание автопортрета вслепую» и др.; тренинги по поиску своего предназначения: упражнения «Путь», «Лабиринт предназначения» и др.; тренинги на противостояние профессиональному выгоранию: упражнения «Спонтанное рисование», «Один день», «Вопрос к себе», «Мандала Я» и др. [Тарарина, 2018].

Таким образом, сущность 6-го этапа рефлексивной сессии «Осознание своих эмоций, управление эмоциями» согласуется со структурным компонентом деятельности по А.Н. Леонтьеву – «эмоции», являющиеся «механизмом» развития деятельности [Леонтьев, 2005]. Педагогическим средством (механизмом) осознания, управления эмоциями явились ролевые, деловые игры, тренинги, приемы арт-педагогике и др., ориентированные на формирование эмоционального интеллекта педагога.

Седьмой этап сессии «Управление регуляцией волевыми действиями» подразумевает совершенствование умений педагога осуществлять регуляцию волевых действий, саморегуляцию: самоубеждение, самоконтроль, самоободрение, самоощереение, самонаказание, самоограничение, переоценка значимости мотива и др., обуславливающих противостояние факторам, мешающим осуществлению выбора, реализации деятельности (не желание, инертность и др.).

Предполагается включение педагога в такие виды деятельности (варианты):

-ответы педагога на рефлексивные вопросы как предвидение прогнозов и переживание последствий своих действий/отказа от действий;

-ответы педагога на рефлексивные вопросы как соединение заданного, принятого к исполнению действия с новыми, значимыми для педагога мотивами: долга, чести, проверки себя на «прочность» и др. [Иванников, 2006].

Таким образом, сущность 7-го этапа рефлексивной сессии «Управление регуляцией волевыми действиями» согласуется со структурным компонентом деятельности по А.Н. Леонтьеву – «воля», благодаря которой человек принимает решение и делает выбор, самоопределяется, например, относительно выбора инновационной деятельности. Педагогическим средством (механизмом) управления волевыми действиями явились приемы регуляции волевыми действиями, разработанные В.А. Иванниковым [там же].

Восьмой этап сессии – «Осознание приверженности целям деятельности» ориентирован на совершенствование умений педагога оценивать значимость выбираемой деятельности, в том числе жизненную, ее личностный смысл. Предполагается постановка педагогу следующих вопросов (варианты):

-ориентированных на придание значимости выбираемой деятельности, вызов личностного смысла: насколько вы преданы своей мечте? Как будете развивать план дальше? Как вы можете укрепить или расширить свою приверженность? и др. (вопросы могут быть взяты из разных

техник коучинга);

-«оценивание» педагогами жизненного значения выбираемой ими деятельности, предполагающее возникновение личностного смысла. Варианты вопросов: «Что изменится в Вашей жизни, когда эти цели будут достигнуты? Что будет по-другому? Каковы Ваши самые глубокие цели в этом стремлении стать ... (напишите качества, способности)?» и др. [Вачков, 1999].

Девятый этап «Обозначение рамок желаемого результата» ориентирован на совершенствование умений педагога определять характеристики ожидаемого конечного результата. Подразумеваются ответы педагога на вопросы: как вы узнаете, что достигли желаемого результата? Как вы поймете, когда цель будет полностью достигнута? Какие из сигналов помогут вам определить, что цель достигнута? Когда вы сможете уверенно сказать, что проект полностью завершен? и др.

Десятый этап: «Осознанный, свободный выбор деятельности педагогом», выраженный, к примеру, в организации команды педагогов по реализации инновационного проекта в образовательном процессе.

Таким образом, мы предложили психолого-педагогический механизм «включения» педагога в инновационные процессы. Предлагаем к рассмотрению рефлексивную сессию о наставничестве, разработанную нами на основе вышеотмеченных этапов проектирования рефлексивной сессии с позиции коучингового подхода.

РЕФЛЕКСИВНАЯ СЕССИЯ

«Наставничество с позиции командных способов решения профессиональных проблем в образовательной организации»

(с позиции коучингового подхода)

ВВЕДЕНИЕ В РЕФЛЕКСИВНУЮ СЕССИЮ

Уважаемые коллеги, на предыдущей рефлексивной сессии Вы осознанно, свободно выбрали работу в том числе в клубных командах Маститых педагогов, Молодых педагогов с целью совместного решения своих профессиональных проблем, которые связаны с повышением качества образования, развития личности обучающихся, образовательной организации, наставничества, обмена опытом. Рассмотрим эти проблемы и способы их решения.

Цели рефлексивной сессии:

- способствовать формированию мотивации к сотрудничеству клубов Маститых педагогов и Молодых педагогов (с позиции управленческого состава школы);
- выявление профессиональных проблем, совместное решение которых обеспечит выгоду всем участникам сотрудничества – клубам Маститых педагогов и Молодых педагогов;
- формирование списка идей, проектов, мероприятий, планируемых в рамках сотрудничества клубов Маститых педагогов и Молодых педагогов.

Задачи рефлексивной сессии:

- сформировать заинтересованность педагогов в сотрудничестве клубов Маститых педагогов и Молодых педагогов, наставничестве маститых педагога над молодыми педагогами (с позиции управленческого состава школы);
- обозначить профессиональные проблемы клубов Маститых педагогов и Молодых педагогов, выявить способы их взаимовыгодного, совместного решения с учетом наставничества;
- сформировать списки идей, проектов, мероприятий, планируемых в рамках сотрудничества

клубов Маститых педагогов и Молодых педагогов.

Первый этап сессии - «Осознание потребности изменения себя, в сотрудничестве клубов маститых и молодых педагогов»

Задание 1. Ответьте на вопросы:

На каком отрезке сигмаидальной кривой (S-образная) профессионального роста находится Ваша карьера (рис.1)?

Вы на первой стадии – стадии становления? Стадия становления характеризуется высоким уровнем активности. Педагог открывает для себя различные возможности, принимается за реализацию новых инициатив по решению определенных проблем, предпринимает массу усилий и тратит немало времени, чтобы достичь успеха в профессии. Не все осваивают первую стадию из-за нехватки ресурсов и воли. Если Вы на первой стадии, ответьте, пожалуйста, на вопрос: Что Вы делаете для перехода на вторую стадию?

Вы на второй стадии – стадии роста? Карьера развивается (горизонтальная или вертикальная), в воздухе витает ощущение радостного оживления. Перспективы открываются на каждом шагу, ошибки и оплошности становятся лишь поводом к извлечению уроков, побуждают к очередному витку роста. Достигнув второй стадии и наслаждаясь все новыми и новыми успехами, не позволяйте впасть в благодушие, будьте готовы внедрить любые изменения для сохранения конкурентоспособности. Ваша задача на этом этапе – фиксировать и анализировать динамику образовательного рынка, своевременно внося коррективы в свою профессиональную деятельность, чтобы она и в дальнейшем была успешной. Если не следить за постоянно меняющимся образовательным рынком, то перемены могут застать вас врасплох и развитие вашей карьеры перейдет в стадию спада. Если Вы находитесь на второй стадии, ответьте, пожалуйста, на вопрос: Каким образом Вы отслеживаете внутренние внешние факторы, влияющие на вашу карьеру?

Вы на третьей стадии – стадии спада? Бурный эмоциональный подъем и возбуждение, ощущаемые на второй стадии сходят на нет. В этот период человек может сомневаться в том, что он правильно выбрал направление развития карьеры. На этом этапе прежние персональные привычки и методы преподавания перестают давать ожидаемые результаты. Ваша задача добиться перехода из третьей стадии вновь в первую стадию, укрепив собственные позиции в карьере в ответ на изменившиеся внешние и внутренние условия деятельности. Если Вы находитесь на третьей стадии, ответьте, пожалуйста, на вопрос: Что Вы делаете, чтобы перестроиться и вновь перейти на первую стадию?

Задание 2.

Согласно закону Парето, 20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий дают лишь 20% результата. Парето выделил кроме этого три правила эффективного распределения усилий: начните выполнять новые, высокопродуктивные задачи и/или исключите из рабочего процесса старые, непродуктивные функции.

Уважаемые коллеги, ответьте на вопрос: Какие новые высокопродуктивные задачи Вы себе можете поставить с учетом вашего положения на сигмаидальной (S-образная) кривой профессионального роста?

Второй этап сессии – «Осознание своих мотивов, выявление ресурсов»

Задание 1. Древнегреческий философ Архимед некогда сказал положение, содержащее универсальный принцип, применимый для любой сферы деятельности: «Дайте мне достаточно длинный рычаг и точку опоры, и я переверну Землю». Грамотное применение этого принципа в профессиональной деятельности позволит Вам достичь таких результатов, которых Вы никогда

не сумели бы достичь, полагаясь исключительно только на свои силы. Речь идет о грамотном привлечении внешних ресурсов, которые дадут вам возможность расширить собственные возможности (Б. Трейси).



Рисунок 1 - Сигмаидальная (S-образная) кривая профессионального роста

Для молодых педагогов внешними личностными ресурсами будут являться маститые педагоги, которые мудрым советом, богатым мелодическим опытом будут способствовать повышению, развитию профессиональных компетенций молодых педагогов. Для маститых педагогов внешними личностными ресурсами могут стать молодые педагоги, обладающие мощным зарядом энтузиазма, неумемней энергией. Маститые педагоги как виртуозные дирижеры могут направить энергию молодых педагогов на эффективный результат, отшлифовать их идеи, наполнить их философским смыслом и др. Сотрудничество молодых и маститых педагогов, выраженное не только в наставничестве, а, к примеру, в их совместной деятельности способно дать синергетический эффект. Педагогическая мудрость, высший класс методики, мастерство маститых педагогов будет усиливаться напором, энтузиазмом, энергией молодых педагогов. Соединение этих личностных ресурсов в сотрудничестве, совместной деятельности (проведение совместных уроков, внеклассных мероприятий и др.) может дать тройной эффект, которого сложно достичь по одиночке.

Уважаемые коллеги, ответьте на вопрос:

В чем заключается ваша уникальность, конкурентное преимущество?

Каким образом, через какую деятельность можно увеличить Ваши собственные возможности за счет использования усилий других людей?

Каким образом, через какую деятельность можно увеличить Ваши собственные возможности за счет знаний других людей? (чем владеют молодые педагоги/маститые педагоги?)

Задание 2

В психологии очень часто используется следующее задание, ориентированное на осознание человеком своих ценностей. Обычно задается такой вопрос: «Если бы это был Ваш последний день, с кем бы Вы его провели?». Люди отвечают следующее: «С родными, друзьями и др.». По аналогии позвольте задать вопрос: «Если бы это был Ваш последний рабочий день, Вы бы поделились своим уникальным опытом?».

Уважаемые коллеги, ответьте на следующие вопросы:

Был ли у вас опыт, который являясь актуальным, передовым перестал быть таковым через определенный срок (1 – 2 – 3 – 4 - 5 лет?). Назовите его.

Ваш уникальный опыт, которым Вы обладаете сейчас на какой срок он может оставаться таковым актуальным, передовым (1 – 2 – 3 – 4 - 5 лет?).?

Имеет ли смысл поделиться своим опытом, чтобы «застолбить» за собой статус маститого педагога, поскольку через определенный срок этот опыт может перестать быть передовым. Какую пользу Вы можете получить для себя от наставничества над молодыми педагогами/сотрудничества с маститыми педагогами?

Обозначьте, пожалуйста, цели Вашего сотрудничества - клуба Маститых педагогов и Молодых педагогов.

Третий этап сессии – «Осмысление собственных целей», как осознание, обозначение целей сотрудничества клубов маститых и молодых педагогов»

Уважаемые коллеги, представьте себе, что через 2-3 года Ваше сотрудничество достигло полного расцвета. Опишите его: виды деятельности, знания, умения, достижения, отношение друг к другу, способы коммуникации, свободное время проведение и др.

Обозначьте цели Вашего сотрудничества.

Четвертый этап сессии- «Определение способов достижения целей»

Что нужно сделать, чтобы приблизиться к расцвету Вашего успешного сотрудничества?

Разработайте план действий, предложите виды деятельности, мероприятия, ориентированные на достижение целей Вашего сотрудничества.

Пятый этап сессии – «Осознание педагогами своих ценностей, значимости деятельности»

Почему для вас это сотрудничество важно?

В чем ценность этого сотрудничества для Вас?

Шестой этап сессии «Осознание своих эмоций, управление эмоциями».

Представьте себе, что Вы достигли своей цели, идеального сотрудничества клубов маститых и молодых педагогов. Опишите свои чувства.

Проведение приемов арт-педагогике: тренинги по формированию отношений с другими людьми: «Путь к себе», «Идеальные отношения» и др.

Как Вы относитесь к тому, чтобы на сайте вашей школы помещались успехи Вашего сотрудничества: фото совместных мероприятий, видеоанализ проведенных уроков, внеклассных мероприятий и др. Чтобы Вы еще хотели увидеть в этой рубрике: сотрудничество клубов Маститых и Молодых педагогов?

Восьмой этап сессии - «Как можно углубить свою приверженность?».

1) Обоснуйте, может ли Ваше сотрудничество принести успех? При каких условиях? Какие шаги нужно предпринять, что оно осуществилось успешно?

2) Спрогнозируйте пессимистический, оптимистический, реальный вариант достижения расцвета Вашего сотрудничества.

Перечислите, каким лучшим видам деятельности, способностям Вы можете научиться в процессе сотрудничества клубов Маститых педагогов и Молодых педагогов?

Девятый этап «Как вы узнаете, что достигли желаемого результата?» Как вы поймете, когда цель будет полностью достигнута? Какие из сигналов помогут вам определить, что цель достигнута? Когда вы сможете уверенно сказать, что проект полностью завершен? Как достичь того, чтобы команда добилась успеха?

Заключение

Таким образом, на основе предложенной нами структуры рефлексивной сессии с позиции коучингового подхода могут быть разработаны рефлексивные сессии, предполагающие решение профессиональных проблем, обозначенных управленческим составом школы.

Библиография

1. Аткинсон М. Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга. К.: Companion Group, 2009. 256 с.
2. Бессер-Зигмунд К., Ратшлаг М. Ода к радости: Концерт для коуча с оркестром: Метод wing-wave в развитии позитивных эмоций и достижений. СПб., 2015. 144 с.
3. Бредбери Т. Эмоциональный интеллект 2.0. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 208 с.
4. Борытко М.Н. Управление инновациями в образовательной организации. Волгоград: Учитель, 2015 161 с.
5. Вачков И.В. Основы технологии игрового тренинга. М., 1999. 276 с.
6. Данилова Л.Л. Применение деловых игр в формировании корпоративной культуры студентов. Челябинск: Монограф, 2014. 46 с.
7. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей. М., 2017. 288 с.
8. Деревянко С.П. Развитие эмоционального интеллекта в тренинговых группах // Психологический журнал. 2008. №2. С.79-84.
9. Еремина Н.М. К вопросу о развитии просвещения и образования в России: дис. ... канд. экон. наук. М., 1953. 258 с.
10. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. СПб.: Питер, 2006. 208 с.
11. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. Том 2. 352 с.
12. Киселева А.А. Управление по ценностям: Методические материалы по тренингу. Х.: Гуманитарный центр, 2017. 176 с.
13. Клаттербак Д. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающейся организации. М.: Эксмо, 2008. 288 с.
14. Манойлова М.А. Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта учителей и студентов педагогических учебных заведений: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2004. 18 с.
15. Немов Р.С. Психология. М.: ВЛАДОС, 2003. 688 с.
16. Тарарина Е. Глубинная арт-терапия: практики трансформаций. М.: Вариант, 2018. 236 с.
17. Тримаскина И.В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности. СПб.: Речь, 2010. 157 с.

Coaching technology as a psychological-pedagogical mechanism for engaging teachers in innovative processes

Vera M. Zhurakovskaya

PhD in Pedagogy,
Associate Professor at the Department of Educational Management,
Academy of social management,
125466, 8, Landyshevaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: gvera66@mail.ru

Ol'ga A. Olicheva

PhD in History,
Director of Istra Lyceum ,
143500, 17a, Bosova str., Istra, Russian Federation;
e-mail: licey-istra@mail.ru

Abstract

The draft of the Professional Standard “Head of Educational Organization” notes the skills that the head of an educational organization should possess, including the following: creating a team to develop innovations, direct the generation of ideas, own methods of influence and persuasion, motivate team members, manage their behavior, emotions and the behavior of their environment, etc. The relevance of the article is to solve the problem of improving the competencies of the head of an educational organization. These competences are associated with the creation of a team of teachers to develop innovations, the direction of generating ideas, owning methods of influence and persuasion, motivating team members, managing their own behavior, emotions, and the behavior of other people. The article solves the problem of developing a psychological-pedagogical mechanism for the inclusion of a teacher in innovative processes. The psychological-pedagogical mechanism of transferring the external motivation of the teacher to the internal is a reflexive session from the position of the coaching approach. The article proposes and justifies the stages of a reflexive session. On the basis of the structure of the reflexive session, a reflexive session has been proposed, focused on the conscious, free inclusion of the teacher in mentoring activities. Thus, on the basis of the structure of the reflexive session proposed by us, from the position of the coaching approach, reflexive sessions can be developed to solve professional problems identified by the school’s management staff.

For citation

Zhurakovskaya V.M., Olicheva O.A. (2019) Kouch-tekhnologiya kak psikhologo-pedagogicheskii mekhanizm vklyucheniya pedagoga v innovatsionnye protsessy [Coaching technology as a psychological-pedagogical mechanism for engaging teachers in innovative processes]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 9 (1A), pp. 524-536. DOI: 10.34670/AR.2019.44.1.083

Keywords

Coaching, reflective session, intrinsic motivation, coaching techniques, session structure from a position of coaching approach, mentoring.

References

1. Atkinson M. (2009) *Poshagovaya sistema kouchinga: Nauka i iskusstvo kouchinga* [Step-by-Step Coaching System: Science and the Art of Coaching]. Kiev: Companion Group Publ.
2. Besser-Sigmund K., Ratschlag M. (2015) *Oda k radosti: Kontsert dlya koucha s orkestrom: Metod wing-wave v razvitiu pozitivnykh emotsii i dostizhenii* [Ode to Joy: Concert for a coach with an orchestra: The wing-wave method in the development of positive emotions and achievements]. St. Petersburg.
3. Bradbury T. (2017) *Emotsional'nyi intellekt 2.0*. [Emotional Intelligence 2.0]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ.
4. Borytko M.N. (2015) *Upravlenie innovatsiyami v obrazovatel'noi organizatsii* [Innovation management in educational organization]. Volgograd: Uchitel' Publ.
5. Clutterbuck D. (2008) *Komandnyi kouching na rabochem meste: tekhnologiya sozdaniya samoobuchayushcheysya organizatsii* [Teamwork coaching in the workplace: a technology for creating a self-learning organization]. Moscow: Eksmo Publ.
6. Danilova L.L. (2014) *Primenenie delovykh igr v formirovanii korporativnoi kul'tury studentov* [The use of business games in shaping the corporate culture of students]. Chelyabinsk: Monograf Publ.
7. Downey M. (2017) *Effektivnyi kouching: uroki koucha kouchei* [Effective Coaching: Coach Lessons from a Coach]. Moscow.
8. Derevyanko S.P. (2008) *Razvitie emotsional'nogo intellekta v treningovykh gruppakh* [The development of emotional intelligence in training groups]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 2, pp. 79-84.
9. Eremina N.M. (1953) *K voprosu o razvitiu prosveshcheniya i obrazovaniya v Rossii. Doct. Dis.* [On the development of

-
- education and education in Russia. Doct. Dis.]. Moscow.
10. Ivannikov V.A. (2006) *Psikhologicheskie mekhanizmy volevoi regulyatsii* [Psychological mechanisms of volitional regulation]. St. Petersburg: Piter Publ.
 11. Leont'ev A.N. (2005) *Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity. Consciousness. Personality.]. Moscow: Smysl, Akademiya Publ. Vol. 2.
 12. Kiseleva A.A. (2017) *Upravlenie po tsennostyam: Metodicheskie materialy po treningu* [Management by values: Methodical materials on training]. Kharkov: Gumanitarnyi tsentr Publ.
 13. Manoilova M.A. (2004) *Akmeologicheskoe razvitie emotsional'nogo intellekta uchitelei i studentov pedagogicheskikh uchebnykh zavedenii. Doct. Dis.* [Acmeological development of emotional intelligence of teachers and students of pedagogical educational institutions. Doct. Dis.]. St. Petersburg.
 14. Nemov R.S. (2003) *Psikhologiya* [Psychology]. Moscow: VLADOS Publ.
 15. Tararina E. (2018) *Glubinnaya art-terapiya: praktiki transformatsii* [Deep Art Therapy: Transformation Practices]. Moscow: Variant Publ.
 16. Trimaskina I.V. (2010) *Trening emotsional'nogo intellekta i razvitiya lichnoi effektivnosti* [Training of emotional intelligence and the development of personal effectiveness]. St. Petersburg: Rech' Publ.
 17. Vachkov I.V. (1999) *Osnovy tekhnologii igrovogo treninga* [The basics of game training technology]. Moscow.