

«Партнерское взаимодействие наставнической пары при подготовке к конкурсам профессионального мастерства с помощью «коучингового подхода»

Обеспечить успех современного образовательного учреждения без освоения технологий постановки и достижения целей и задач, раскрытия личностного потенциала педагогов и их заинтересованности в профессиональном росте невозможно.

Педагогический коучинг нами рассматривается как технология повышения профессионального мастерства современного педагога, т.к. помогает раскрытию личностного, интеллектуального и творческого потенциала педагога и, как следствие, успешное участие в конкурсах профессионального мастерства.

Наставничество на основе коуч-технологии способствует развитию положительной мотивации к самосовершенствованию, снимает тревогу и стресс, стимулирует интерес и желание развиваться. Коуч-наставничество – это устойчивое сотрудничество, которое поддерживает ориентацию на достижение реальных результатов в своей деятельности.

Наставник через специальную демонстрацию определенных позиций, культуры мышления, способов деятельности способен создавать условия для профессионального роста педагогов, выступать как косвенный стимулятор их саморазвития, формирования у них актуальных профессиональных компетенций.

Наставник-коуч:

- Активно слушает, задает вопросы
- Помогает определить цель, составить план, принять решение, создать идеи, перейти к действию;
- Держит фокус на результат;
- Вдохновляет, мотивирует, снимет тревогу и стресс

В коучинговом подходе содержатся огромные ресурсы для организации профессионально-личностного развития педагогов, так как коучинг способствует пониманию и осмыслению человеком своих огромных возможностей, которые он, будучи достаточно мотивированным, может успешно реализовать в своей сфере деятельности, обеспечивая тем самым решение задачи – повышение качества труда и эффективности исполнения работы.

Цель коуч-наставника – не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, самопознание. Наставник старается раскрыть внутренний потенциал наставляемого педагога, приводя в действие систему мотивации, тем самым улучшая его КПД.

Применение коучингового подхода приводит к изменению культуры организации, в которой иерархия уступает место поддержке, а обвинения – честной оценке; внешние мотивирующие факторы заменяет самомотивация; защитные барьеры исчезают по мере формирования командных групп; перемены не вызывают боязни, а приветствуются, появляется открытость и честность; нагрузки на работе превращаются в новые возможности, а острое реагирование на конфликты вытесняется долгосрочным стратегическим мышлением.

Эффективные техники, которые применяются для работы с педагогами нашего учреждения по развитию профессиональных компетенций и мотивации являются: «Колесо профессионального развития», «Целостный образ себя» (по шкале понимания и важности, ясности действий, удовлетворенности), «Формат конечного результата»,

«Пирамида логических уровней», «Диалог с самым мудрым человеком», «Семишаговая стратегия самокоучинга», «Модель GoMAD» и др.

Стоит отметить, что для образовательной организации с педагогическим коллективом эффективнее проведение командного коучинга. На заседаниях педагогического совета, на заседаниях творческих групп, на которых ставится цель – выработка стратегических решений каких-либо проблем, при реализации какого-либо проекта. Роль коуча – идентифицировать проблему и принять решение с помощью конструктивного обсуждения.

Задачи, которые решаются в процессе деятельности:

- Сплотить коллектив, команду вокруг общих целей;
- Быстро запустить новый проект и учесть все детали;
- Договориться о правилах взаимодействия и коммуникаций;
- Подвести итоги мотивирующе и конструктивно;
- Провести экспресс-диагностику текущего состояния дел;
- Создать саморазвивающуюся команду;
 - Разработать стратегию работы учреждения, которую каждый педагог хочет реализовать

Для того, чтобы наблюдался рост педагогического мастерства и наставляемого, и наставника, выполняются следующие условия:

- комфортный психологический климат в коллективе;
- доверительные отношения между наставником и наставляемым;
- поддержка всего педагогического коллектива и администрации учреждения.

Главным результатом наставничества является раскрытие потенциала наставляемого педагога, его профессиональный рост. За период 2022-2023 уч.год наставляемый педагог принял участие во всех этапах конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»: районный и окружной этапы – 1 место, областной – 2 место, Всероссийский – участие. Наставничество завершается, а сотрудничество остаётся.

Н.Л. Кудряшова, методист СП «Прометей» ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.д. ст. Клявлино