

КОУЧИНГ В ОБРАЗОВАНИИ

РЕАЛИИ ЭТОГО ДНЯ

- Высокий темп
- Стресс
- Отсутствие доверия
- Конфликт ценностей
- Расширение управленческих ролей и компетенций
- Развитие системы Лидерства
- Повышение эффективности сотрудников
- Поддержка обучения
- Острая борьба за таланты
- Текучесть кадров
- Тренд: «ОБУЧЕНИЕ ВСЮ ЖИЗНЬ» (*Life-Long-Learning*)
- Изменения в корпоративной культуре
- Люди работают лучше когда **ХОТЯТ**, а не когда **ДОЛЖНЫ**

А что происходит в системе образования?

АКТУАЛЬНОСТЬ ДЛЯ ОБРАЗОВАНИЯ

- **Создание нового продукта**
- **Потребность в специалистах, отвечающих требованиям рынка**
- **Снижение качества образования**
- **Поддержка педагога в его работе и со слушателями**
- **Новый эффективный стиль преподавания**
- **Отношения внутри коллектива**
- **Решение внутренних задач**

РЕАЛЬНОСТЬ: ЧТО ОТРАЖАЕТ ПИРАМИДА МАСЛОУ?

Люди хорошо и с удовольствием работают, учатся и дают ожидаемый результат не когда **ДОЛЖНЫ**, а когда **ХОТЯТ**

Факторы мотивации:

- Меня уважают
- Мое мнение важно
- Участие в принятии решений
- Возможность роста и развития

ЕЩЕ НЕМНОГО РЕАЛЬНОСТИ...

То, что **ЧЕЛОВЕК ЧУВСТВУЕТ**
оказывает

больше влияние на результаты его
работы, чем то, что он умеет
делать.

- Теперь на переднем плане больше Человек, чем процесс (обучения, работы)
- Держать фокус на Человека – залог лучшего результата

ВАШИ ОЖИДАНИЯ ОТ ЭТИХ 2Х ЧАСОВ?

Ощущения:

*Какие ощущения
я хочу получить
от программы?*

Знания:

*Чему я хочу
научиться?*

Изменения:

*Какие изменения я хочу
внести (в свою жизнь /
работу и т.п.)?*

Вызовы:

*С какими вызовами
я встречу?*

КОУЧИНГ – ЭТО УНИВЕРСАЛЬНАЯ ПРИЗМА

Коучинг – это умение личности, создавая осознанность и ответственность в другом человеке, способствовать его движению к решению личных и профессиональных задач.

Основой взаимодействия в коучинге является уважение и принятие человека, а главным инструментом являются открытые стимулирующие осознанности вопросы, которые не содержат критики, оценок и советов.

Взаимодействуя таким образом, коуч способствует росту и развитию личности.

КОУЧИНГ

- **Метод индивидуального развития личности, техника раскрытия потенциала человека для повышения его личной эффективности и производительности**
- **Способ достичь более значимых результатов**
- **Способ открывать самое лучшее в людях и командах**
- **Стиль управления, метод взаимодействия с людьми, способ мышления и бытия**

КОУЧИНГ

Люди используют свой потенциал лишь на 30-40%

КОУЧИНГ - методика созданная на стыке психологии, менеджмента, философии, аналитики и логики, используемая для повышения эффективности и раскрытия потенциала человека для решения его личных и деловых задач

Эта новая дисциплина, которая имеет свою философию, этику, принципы, задачи, направления, основную процедуру

КОУЧИНГ



***«Мы более похожи на желудь,
который содержит
в себе весь потенциал,
чтобы стать могучим дубом»***

Джон Уитмор

ЛЮДИ ИСПОЛЬЗУЮТ ПОТЕНЦИАЛ НА 30-40%

Наша эффективность равна нашему потенциалу минус наши внутренние препятствия, из которых страх – наисильнейшее

Эффективность = потенциал – страх

Основная цель коучинга -

устранить внутренние препятствия на пути достижения эффективности, познания и удовольствия

ФИЛОСОФИЯ И ПРИНЦИПЫ КОУЧИНГА

- Все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они проявляют в своей повседневной жизни
- Каждый человек обладает мощным потенциалом
- В человеке уже есть все необходимые ресурсы для достижения успеха
- Фокус на сильные стороны
- Обучение на успехе, а не на ошибках
- Ориентир не на проблему, а на решение
- Принятие, открытость и доверие – ключ к взаимодействию
- Направленность: из настоящего в будущее
- **Нет оценкам и советам! Все ответы внутри человека - человек себя оценивает сам**
- Легкость, позитив

КОУЧИНГ

Цель коуча:

Коучинг усиливает **Осознанность** и **Ответственность**

Выбор и успех усиливают **Уверенность** и **Веру** в себя

Обвинения и критика снижают и то, и другое

ЛЮДИ, КОТОРЫЕ СДЕЛАЛИ ЗНАЧИМЫЙ, ПОЗИТИВНЫЙ ВКЛАД В МОЁ РАЗВИТИЕ И ЗНАНИЕ

Они...

- ☐ **Относились ко мне как к равному**
- ☐ **Уделяли мне свое время и внимание**
- ☐ **Слушали мою точку зрения**
- ☐ **Верили, что у меня получится**
- ☐ **Бросали мне вызов**
- ☐ **Давали удовольствие и энтузиазм**
- ☐ **Давали поддержку**
- ☐ **Наделяли уважением, принятием и доверием**

УСЛОВИЯ ДЛЯ РОСТА И РАЗВИТИЯ

Я чувствовал себя с ними....

- ❑ **Особенным**
- ❑ **Оцененным**
- ❑ **Уверенным**
- ❑ **Верящим в себя**

ОСНОВА ОБЩЕНИЯ

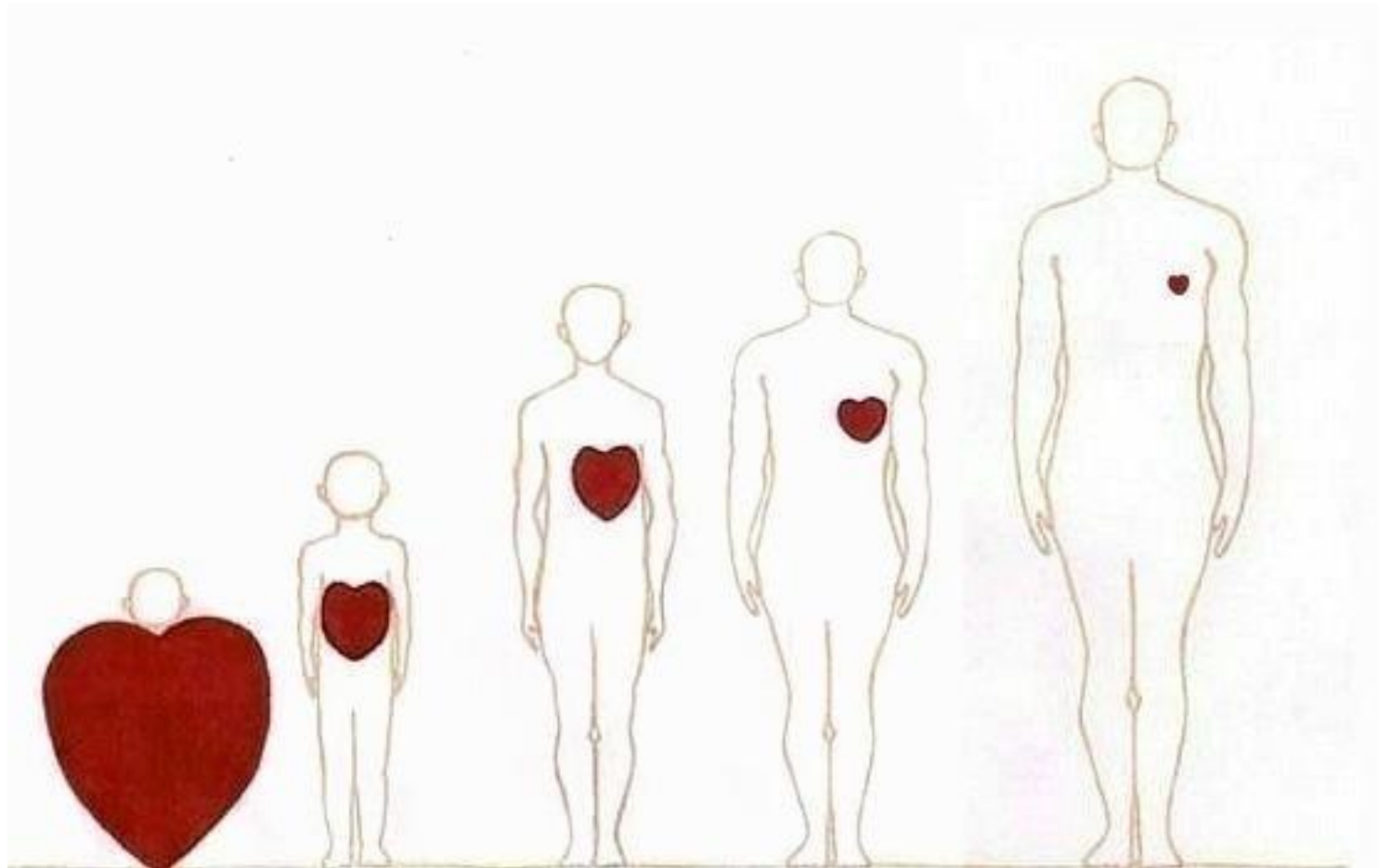
Каждый раз, взаимодействуя с вашим подчиненным подумайте о том, что является основой:

- ❑ Выпустить пар
- ❑ Продемонстрировать свое превосходство
- ❑ Почувствовать уверенность в контроле ситуации и людей
- ❑ Научить соответствовать вашим ожиданиям
- ❑ Сказать, что он делает не так, чтобы давал лучший результат

Что еще?

Или сделать вклад в его развитие и в развитие общего дела

Каждое конструктивное общение развивает и вас как Лидера



НОВАЯ РОЛЬ ПЕДАГОГА

- ▣ Педагог – не просто передает знание, он – *тренер талантов*
- ▣ Педагог раскрывает свой потенциал и потенциал учащихся

EQ

- ❑ **Эмоциональный интеллект (EQ)** – это отношение к людям и событиям, это способ бытия
- ❑ **Коучинг** – стиль поведения, практикующий EQ
- ❑ Это ценные жизненные навыки, которые можно и нужно развивать в себе и других

КОМПЕТЕНЦИИ КОУЧА – КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА

- Искренний **ИНТЕРЕС** к человеку
- **ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ**
- **СЛЫШАТЬ** (*глубинное слушание на третьем уровне*)
Слушайте глазами и сердцем
- Задавать развивающие **ВОПРОСЫ** и давать обратную связь
- **ВЕРА** в потенциал человека
- **ЭМПАТИЯ**, как способность понимать что чувствует другой
- **РАСКРЫВАТЬ** ильные стороны свои и другого
- **НЕ ВОВЛЕКАТЬСЯ**, не давать советов и оценок
- **Развивать, мотивировать, наделять ответственностью**
(*вовлекайте сотрудников в решение проблем, вырабатывайте совместные решения*)

***Вдохновляйте, мотивируйте, помогайте другим
услышать свой голос!***

НОВЫЙ ПЕДАГОГ

- ❑ **Качества НОВЫХ педагогов**
- ❑ **Эмоциональный интеллект**
- ❑ **Принципы коучинга**
- ❑ **Мудрость прежде знаний**
- ❑ **Устремленность и страсть**
- ❑ **Видение целостными системами**
- ❑ **Использование природных систем**
- ❑ **Быстрота и устойчивость к нагрузкам**
- ❑ **Честность и смирение**
- ❑ **Лидерское служение**
- ❑ **Само-осознание и Само-познание**

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

- Умение **слушать и слышать** других гораздо важнее умения использовать собственные знания
- Умение **задавать правильные вопросы** гораздо важнее умения отдавать прямые и четкие указания

ОТ ЗНАНИЙ К МУДРОСТИ

Эмоциональная компетентность

Стиль IQ

говорить
правда
факты
контракты
закон
советы другим
свои выводы
свои знания
толкать. тянуть

Стиль EQ

спрашивать
вера
чувства
контакты
справедливость
осознанность других
понимание других
выражение других
вдохновлять

Успех лидера

15%

85%

Исследования Давида Голмана

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ

- **КОУЧИНГ КАК СТИЛЬ** – это взаимодействие, основанное на равноправном партнерстве, которое способствует раскрытию потенциала сотрудников, повышению ответственности, мотивации и эффективности в целом
- **ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – КОУЧ**
 - Активно слушает, задает сильные вопросы
 - Помогает определить цель, составить план, принять решение, создать идеи, перейти к действиям
 - Держит фокус на результат
 - Вдохновляет, мотивирует, снимает тревогу и стресс
 - Дает обратную связь

РАСКРОЙ СВОИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- ❑ Ключ к высоким достижениям и счастью – это тренировать свои сильные стороны
- ❑ Самое большое пространство для роста человека – это его сильные стороны
- ❑ **РАСПОЗНАЙТЕ:**
 1. Настоящие, естественные сильные стороны часто не распознаются самим человеком
Что кажется вам легким, и что другие находят сложным?
 2. Слабости – перегиб сильных сторон

УЧИСЬ СЛЫШАТЬ ДРУГИХ

- Умение слышать других начинается с умение слышать себя...
- Слушай глазами и сердцем
- Истинное слушание – это принятие

1. Игнорирование

**2. Притворное,
косметическое слушание**

**3. Избирательное
слушание**

4. Внимательное слушание

**Эмпатическое слушание на основе
точки зрения собеседника**

УМЕНИЕ ЗАДАВАТЬ ВОПРОСЫ

Коучинг - это больше вопросы, чем рассказ...

- **Сильные вопросы - не для того, чтобы собрать информацию, а для того, чтобы пригласить человека послушать самого себя, помочь ему создать идеи и получить свои решения**
- **Сильные вопросы приглашают к самоанализу, дарят дополнительные решения и ведут к творчеству и инсайту**
- **Сильные вопросы приглашают человека посмотреть внутрь себя или в будущее**
- **Сильные вопросы снимают ограничения и дают простор для идей**

ПЕДАГОГ ЗАДАЁТ ВОПРОСЫ...

- Вопросы, отражающие активное слушание и понимание взгляда собеседника
- Вопросы, провоцирующие совершение открытий, озарение, пробуждающие целеустремлённость и активность (*например, такие, которые бросают вызов предположениям*)
- Задаёт открытые вопросы, порождающие большую ясность, новые возможности или знания
- Задаёт вопросы, продвигающие человека по направлению к желаемому, а не требующие от него находить доказательства или оглядываться назад

КОУЧИНГ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ БИЗНЕС-ШКОЛ

- ❑ **КОУЧИНГ** – новое направление деятельности, обогащающее учебный процесс и повышающее его эффективность
- ❑ **КОУЧИНГ** – дополнительное предложение бизнес-школы, обеспечивающее расширение пакета услуг
- ❑ **КОУЧИНГ** – мощный дополнительный инструмент развития новых навыков, стимулирует мотивацию и ответственность слушателей за результат

НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- **Специальная дополнительная подготовка преподавателя школы бизнеса**
- **Изменение и адаптация программ под технологии коучинга**
- **Повышение вовлечение слушателей в процесс выявления реальных запросов**

НАПРАВЛЕНИЯ КОУЧИНГА В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ

- ❑ **Executive коучинг** – коучинг для первых лиц бизнес-школ
- ❑ **Как инструмент ведения занятий для преподавателей:**
 - Способствует повышению интерактивности
 - Повышает уровень раскрытия потенциала
 - Педагог не просто ретранслятор знаний, а наставник, тренер, коуч (видит потенциал, растит личность)
- ❑ **Для команды бизнес-школы**
- ❑ **Поддержка слушателей программ – MBA, EMBA, DBA**
 - Мотивация и обучение через осознание
 - Выделение зон дальнейшего развития
 - Решение конкретных деловых задач слушателя
 - Соединение теории и практики
 - Разработка практических шагов для реализации в своих бизнесах

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОУЧИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Эта схема работает и для преподавателей , и для слушателей учебных программ



Личная проработка

Процесс обучения
в коллективе

Взаимодействие



ВКЛЮЧЕНИЕ КОУЧИНГА В ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ

□ По типу реализации:

- Включенный в процесс обучение
- Как дополнительная услуга – во внеучебное время

□ По видам:

- Индивидуальный коучинг
- Применение элементов коучинга в процессе занятий
- Групповой коучинг

ЧТО ДАСТ КОУЧИНГ?

3 хороших вопроса на осознанность, подлинность ощущений и создание своего опыта вместо **10 слайдов теории**:

- 1. Почему актуален коучинг? Почему он актуален для меня?**
- 2. Как я понимаю, что такое коучинг? Что это для меня?**
- 3. Как я могу и хочу это использовать в своей работе, в жизни?**

Идеи

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОУЧИНГА В ОБРАЗОВАНИИ

- ❑ **Специальная программа** развития и подготовки преподавателей школ бизнеса технологиям коучинга
- ❑ **Региональный проект** «Коучинг в системе образования: от столицы в регионы» - просветительское турне
- ❑ **Дополнительные программы** по коучингу в рамках международных конференций и семинаров РАБО

СЛОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ

- Недостаток знаний в этой области
- Высокая стоимость коучинга, как услуги

ШАГИ ВНЕДРЕНИЯ

- Необходимость длительной просветительской работы
- Поиск заинтересованных участников проектов
- Разработка программы обучения для педагогов
- Пилотные проекты

ЧТО ДАСТ КОУЧИНГ?

- Индивидуальный подход
- Интерактивный подход
- Развитие, стимуляция интереса к обучению
- Повышение мотивации, осознанности
- Принятие ответственности за результат и педагога, и студента
- ***Развитие новых компетенций у педагога***
- Принятие личной ответственности
- Удовлетворенность результатами
- «Высоко экологичный и человеческий» подход – доверие и открытость
- Возможность создать качественно новые отношения в педагогическом коллективе и со студентами

НОВЫЙ ПОДХОД

- ❑ Фокус в сложных ситуациях не на **ПРОБЛЕМУ, а на РЕШЕНИЕ**
- ❑ Развитие и обучение с акцентом не на **НЕДОСТАТКИ, а на СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**
- ❑ Обучение не на **ОШИБКАХ, а на УСПЕХЕ**
- ❑ Ориентир не на то, **ЧТО БЫЛО, а на то что МОЖЕТ БЫТЬ в будущем**
- ❑ Педагог – это **не ЗАДАНИЕ и КОНТРОЛЬ, а ВЫЗОВ и ПОДДЕРЖКА**

КОУЧИНГ – ОСНОВА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ПЕДАГОГА

не ЗАДАНИЕ + КОНТРОЛЬ и
ОЦЕНКА



а ВЫЗОВ + ПОДДЕРЖКА и
ОСОЗНАННОСТЬ



**Каждый человек может и должен найти своё
место, СВОЁ ДЕЛО**

**Найти своё призвание - это любить, знать и с
увлечением относиться к своему делу**

За ПРИЗВАНИЕМ приходит ПРИЗНАНИЕ

Учить – это призвание!



ЛИТЕРАТУРА

Джон Уитмор «Коучинг высокой эффективности»

Тимоти Голви «Максимальная самореализация»

Майлс Дауни «Эффективный коучинг. Технологии развития организации, через обучение и развития сотрудников в процессе работы»

Макс Ландсберг « Коучинг. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете»

Макс Ландсберг «Лидерство. Видение, вдохновение и энергия»

Лаура Уитвор «Коактивный коучинг»