**Тренинг «Коуч-технологии в работе педагогов ДОУ»**

**1. Упражнение «Я – исследователь».**

Цель – повысить профессиональную компетентность педагогов с помощью коуч-технологии.

Задачи:

• создать мотивационные условия, которые будут побуждать педагогов анализировать свою деятельность, эффективно и качественно выполнять образовательную программу детского сада;

• способствовать самообразованию педагогов;

• создать творческую атмосферу в коллективе;

• предупредить конфликты между педагогами;

• не допустить эмоционального выгорания.

 Проводится с использованием ширмы и различными материалами для тактильных восприятий и ощущений (миски с горохом, гречкой, холодной и горячей водой, шишки, мех, вата, щётка, слайм, коробка с карандашами). Во время проведения задания звучит спокойная, умиротворяющая музыка. Ведущий, сидящий за ширмой, предлагает по очереди педагогам исследовать тот или иной материал руками на ощупь, не подсматривая и не называя предмета. Педагогам необходимо рассказать о том, какие ощущения они испытывают.

 Коуч настраивает педагогов, что мир знакомый и привычный может быть удивительным и волшебным. Здесь привычные вещи становятся совсем другими: здесь можно спрятаться в радугу (крупа, играть со звездным светом (мех, поприветствовать за лапу лесовичка (шишки, прикоснуться к облакам (вата) и т. д. Но самое интересное – вещи тут могут меняться. После прохождения чудесной ширмы педагоги придумывают волшебную историю.

 Рефлексия. Участникам предлагается ответить на вопросы: «Знаю» (что педагог знает о содержании работы с использованием ширмы и различными материалами для тактильных восприятий и ощущений)– «Хочу узнать» (вопросы, на которые хотел бы получить ответы) – «Узнал» (указывает то, о чем узнал).

**2.**

 В настоящее время качество образования и его эффективность - одна из актуальных проблем отечественной педагогики. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. «К достижению качества через достижения личности» — вот, пожалуй, лозунг современного дошкольного образования

 Современное дошкольное образование не может обойтись без профессионального менеджмента и новых технологий развития персонала. Одно из таких направлений — коучинг. Другое название метода: "Развивающее консультирование".

 Автор метода: Тимоти Голлвей (США, 1974 г. Но сначала кратко о том, что такое “коучинг?”

 Коучинг (англ. с oaching – наставлять, тренировать для специальных целей, репетировать, воодушевлять, готовить к экзаменам). Коучингу на Западе 30 лет, он насчитывает около 500 видов во всех областях профессиональной и личной жизни. Пришел из спорта благодаря Тимоти Голви – тренеру, описавшему выращивание чемпионов по гольфу и теннису. Феномен коучинга в образовании Н. М. Зырянова рассматривает как “форму консультативной поддержки, которая помогает человеку достигать значимых для него целей в оптимальное время путем мобилизации внутреннего потенциала, развитии необходимых способностей и формирования новых навыков”. Общую основу коучинга в этой модели можно описать словами: 1) партнерство; 2) раскрытие потенциала, обучающегося; 3) результат.

 Главное - забота о том, чтобы ребёнок (родители) решил проблему/вопрос сам.

Назначение метода.

 Применяется для решения широкого круга задач и проблем в различных областях жизни и деятельности теми, кто уже многого достиг и хочет достичь большего. Коучинг - один из инструментов развития творческого мышления.

Цель метода.

 Максимальное повышение результативности личности в ее персональной и профессиональной деятельности.

Суть метода.

 Коучинг (coaching) - это инструмент, предназначенный для раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности в персональной и профессиональной деятельности. В педагогическом коучинге отсутствует директивное управление. Обучающий (коуч) не приказывает, не руководит, не инструктирует, не дает советы, одним словом не оказывает давление, воздействие. Он слушает, чтобы понять, обдумывает, перефразирует, суммирует, задает вопросы, пробуждающие осознанность, вносит предложения, осуществляет обратную связь. Коуч (консультант, наставник) стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов. Основная процедура коучинга - диалог, задавание эффективных вопросов и внимательное выслушивание ответов. Во время этого диалога происходит полное раскрытие потенциала клиента, повышается его мотивация и он самостоятельно приходит к важному для себя решению и реализует намеченное. Педагог - коуч должен уметь таким способом сканировать информацию ребёнка (ррдителя) его мыслях, чувствах, убеждениях, поведении. Чтобы найти, что для них важно, что является значимым; чтобы впоследствии говорить с ним на одном языке. Он должен мало говорить, не более 20%. Советы давать только в форме предложений, спросив разрешения и только в исключительных случаях.

 Особенности поведения педагога в роли коучера заключаются в следующем:

• Коучер должен быть очень внимательным и чутким собеседником и слушателем. Другие должны говорить не меньше, чем коучер, рассказывая о своих проблемах во всех подробностях.

• Коучер должен много выспрашивать о целях. Вместе с коучером человек самым тщательным образом должен обсудить, как именно он хочет добиваться этой цели.

• Одной из важных целей коучинга должна являться разработка эффективной стратегии на будущее. То есть, коучинг не предполагает только решение проблемы, выработанная стратегия должна обеспечить предупреждение и моментальное решение подобных проблем по мере их возникновения. Применительно к педагогической деятельности это даёт очень привлекательные результаты: в реальном времени могут быть разработаны действенные педагогические стратегии, придуманы новые методы для быстрого решения тех или иных проблем в процессе обучения и воспитания.

Коучинг проходит в несколько этапов.

1. Определение целей коучинга. Установление правил взаимодействия между коучем и клиентом.

2. Анализ текущей ситуации.

3. Уточнение целей, постановка задач, определение путей достижения.

4. Составление плана действий.

5. Контроль и поддержка в процессе реализации плана.

 Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. То есть, с одной стороны, это не банальный педагогический совет, с другой стороны – и не скучный педагогический тренинг, часто похожий на лекцию. Это – удивительная смесь задушевной психотерапии, горячего обсуждения, высказывания идей в духе мозгового штурма и рассказов о личных историях педагогического успеха. И не обязательно изучать особенности коучинга, чтобы стать успешным коучером от педагогики: достаточно вжиться в роль доброжелательного наставника, готового выслушать и поделиться опытом. Как видно на примере коучинга, за новомодным иностранным словом не обязательно скрывается сложная технология, которую непросто осилить и «затащить» в пространство педагогического взаимодействия обычного детского сада. Не стоит бояться нововведений и заранее навешивать на них ярлыки: лучше один раз попробовать и наслаждаться действительно богатыми плодами, которые готова дать любая новейшая форма организации работы с педагогами при творческом и воодушевлённом подходе.

 По определению, коучинг - это технология для раскрытия потенциала человека. Однако это больше, чем технология, это способ мышления. Основная задача коучинга - не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. В педагогическом коучинге педагог сам формулирует свои цели и критерии достижения, стратегии и шаги, сопоставляя их с целями организации.

 Развивать осознание и ответственность надо с помощью вопросов. Коучер может задать вопрос, чтобы решить что-то для себя или предлагая совет (решение) кому-то. Однако если использовать стратегию коучинга, ответы имеют второстепенное значение. Информация не предназначена для использования коучером и может быть неполной. Мы, как педагоги, всего лишь должны убедиться, что ребёнок (родитель) владеет нужной информацией. Ответы всегда подсказывают, как задать последующие вопросы, и в то же время позволяют видеть направление мысли человека.

**3. Коуч-сессия «Понятие педагогическая рефлексия».**

1. Знакомство педагогов с понятиями «педагогическая рефлексия», «социально-перцептивная рефлексия».

2. Упражнение «Мое педагогическое кредо». Задание: сформулировать педагогическое кредо и представить его в виде девиза, образа, символа, эмблемы, четверостишия, схемы, пословицы, пантомимы и т. д.

3. Проективное рисование «Я педагог». Задание: на альбомных листах изобразить себя в профессии. После того как педагоги выполнят задание, проведите обсуждение работ. (Осуждение групповое, все участники высказываются о каждом рисунке.)

Вопросы для обсуждения:

• Что вы можете сказать об изображенном человеке (его внешности, эмоциях?

• Что вы можете сказать о личностных особенностях изображенного человека?

• Какими достоинствами обладает изображенный человек (профессиональные, личностные?

• Что бы вы пожелали изменить в себе изображенному человеку (профессиональные качества, личностные качества?

**4. Упражнение «Хорошо – плохо».**

 Предложите участникам сесть в круг. Попросите одного из педагогов произнести фразу «Педагогом быть хорошо, потому что…» и привести аргументы. Затем предложите следующему по очереди в кругу педагогу произнести фразу «Педагогом быть плохо, потому что…» и привести аргументы в защиту этого высказывания. Далее, чередуя эти две фразы, высказываются все участники сессии. Упражнение желательно закончить на положительном высказывании – «Педагогом быть хорошо, потому что…». Это упражнение помогает педагогам осознать свою профессию, ее необходимость и значимость для общества.