

Предварительное задание

Обоснуйте, с какого
возраста ребенок може
стать коучем или
наставником для
другого человека

Обоснуйте, каким должен
быть процент успешных
пар в индивидуальном
наставничестве





Наставничество «равный – равному»



Ваше задание

Изучите представленные материалы проекта
и...

- 1) Выполните 1-2 упражнения из предложенных;
- 2) Расскажите, каков Ваш опыт по теме, что бы Вы в нем изменили;
- 3) Задайте вопросы;
- 4) Предположите, где и как вы сможете реализовать предложенные рекомендации;

Пять миллионов коучей и наставников школьного возраста

Five million school age coaches and mentors

Agreement to participate

“Five million school age coaches and mentors” is a project to develop and distribute globally resources to help schools and youth organizations to support young people (aged 8-18) in learning the skills to offer and receive coaching and mentoring. The project and all the materials relating to it are the intellectual property of The Authors – Coaching and Mentoring International, located at Woodlands, Tollgate, Maidenhead, Berks, SL6 4LJ, England – a limited company under United Kingdom jurisdiction.

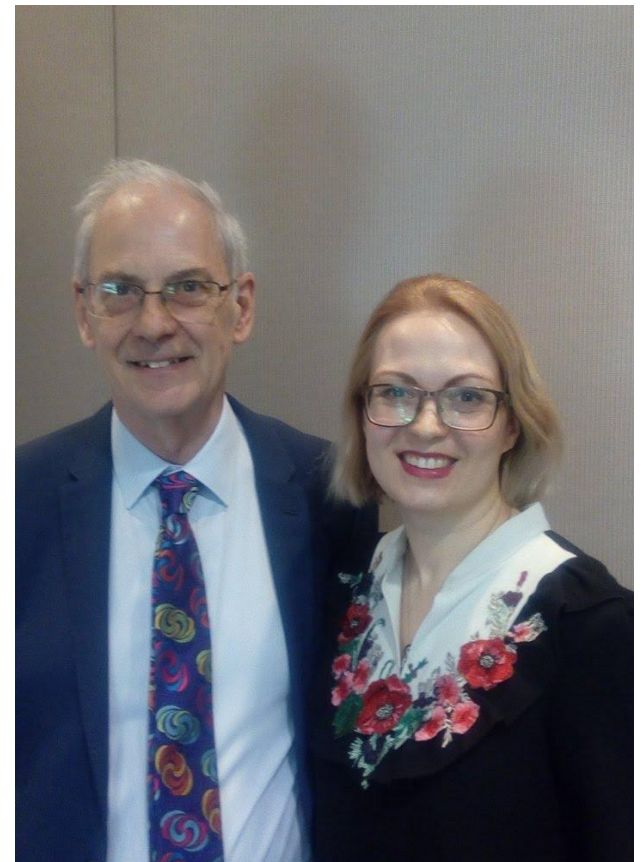
AS WITNESS the hands of the parties hereto

.....(for the Authors)

..... (for the Centre)

Date: 8 April 2019

Participation in Stage Two



«...главная идея состоит в том, что мы все можем извлечь выгоду из коучинга или наставничества, когда:

- Мы проходим через серьезную трансформацию, шагая в неизвестность
- Мы застряли и хотим изменить либо наши обстоятельства, либо себя, либо и то и другое

Подумайте о больших переменных, которые уже случались в вашей жизни. Кто помог вам пройти через это и как они это сделали? Если бы у вас был коуч или наставник, могли бы эти трансформации пройти легче?»

Наставники и коучи должны обладать большим опытом или знаниями, чем их наставляемые. ... вместо [достижения] большего мастерства, коуч приносит более широкие знания и опыт. Наставники, как правило, прошли или все еще проходят через тот же опыт, что и наставляемые, – например, они могут находиться дальше на том же карьерном пути. Однако, этот может быть просто жизненный опыт. Одни из самых мощных наставнических отношений происходили, когда более молодой и имеющий более низкое положение наставник курировал более старшего наставляемого, который был на более высокой позиции - например, когда молодые черные мужчины и женщины становились наставниками белых бизнес-лидеров, чтобы помочь им понять, как выглядит мир глазами черных. Много случаев наставничества и коучинга происходит между людьми, у которых есть опыт различных переживаний, который может помочь другому человеку чему-то научиться.

Спектр применения в организациях, работающих с молодежью

- Старшие школьники помогают младшим в спорте или с учёбой по какому-либо предмету
- Старшие ученики поддерживают младших, у которых есть вероятность подвергнуться издевательствам
- Наставничество снизу вверх - обучение у молодого поколения
- Наставничество студентов от 15 до 18 лет
- Учителя в качестве наставников и коучей для учащихся
- Наставничество родителей
- Наставничество для учителей другими учителями: наставничество в карьере, наставничество в связи с рождением ребенка
- Старшие преподаватели / директора школ, наставляемые руководителями из других секторов

В успешных программах, как правило, есть

- Координатор - кто-то, кто контролирует, что программа реализуется
- Чемпионы / лидеры-люди, которые будут продвигать программу и консультировать, если это необходимо
- Руководящая группа – занимается обеспечением того, чтобы голоса наставников и подопечных были услышаны при разработке программ и управлении ими
- Формальные процессы подбора и перевыбора пар коуч и коучи, наставник и наставляемый – выяснение того, кто кому лучше подходит для отношений совместного обучения
- Оценка эффективности – в целях повышения качества и продвижения / популяризации результатов, чтобы поощрить дальнейшее распространение данных практик

Приблизительные данные проведенных оценок программ

- Ни коуч-наставник, ни коучи-наставляемый не обучены = менее одной трети получают значительные позитивные изменения;
- Только коуч-наставник обучен = около шести из 10 пар добились стоящих результатов;
- Оба в паре (коуч-наставник и коучи-наставляемый) обучены, а также и другие заинтересованные стороны проинформированы = 19 из 20 отношений работают хорошо.

Тщательно подбирайте пары

Хорошо продумайте, кто кому лучше подходит для совместной работы. Исследование того, как руководители программ принимают решения о подборе пар, показывает, что они принимают решение опираясь на два фактора:

- Совместимость - достаточно ли они похожи, чтобы хорошо ладить друг с другом?
- «Растяжка» – достаточно ли они разные, чтобы учиться друг у друга?

Будьте готовы к повторному подбору пары, если отношения не сработают. В таком случае чем раньше вы вмешаетесь, тем лучше – но сначала дайте им возможность узнать друг друга!

Правило о двух встречах

- Правило о двух встречах и анализе отношений после двух встреч гласит, что каждая пара должна в конце второй встречи потратить некоторое время на то, чтобы обсудить, будут ли эти отношения продуктивны. Если это не так, обе стороны приходят к координатору программы, чтобы обсудить, какой другой участник в пару подошёл бы больше. Оценка отношений в ключевых точках (обычно на полпути и в конце формальных отношений) помогает двигать пару в правильном направлении и выявляет возможности для улучшения программы.

Проблема границ

- Вопросы касаются границ часто возникают в процессе коучинга и наставничества. Чем глубже мы погружаемся в чьи-то страхи и сложные переживания, тем больше вероятность того, что мы коснемся болезненного воспоминания или чего-то, что требует вмешательства квалифицированного консультанта или психотерапевта. В ваши обязанности входит убедиться, что ученик защищен от ненадлежащего вторжения в такие обстоятельства. Положительная сторона этого заключается в том, что вы, вероятно, будете гораздо более осведомлены об учениках, требующих профессиональной помощи.

- Если у вас есть ребенок, у которого, как вы знаете, есть трудные семейные обстоятельства или он недавно перенес травму, такую как утрата, помогите ему стать коучем-наставником - этот способ позволит им принять участие в программе и без риска коснуться опасных тем. Если они станут тем, кто помогает, а не тем, кому помогают, это повысит их самооценку и может быть важным в поддержке их восстановления после травмы.

Супервизия

Профессиональные коучи и наставники на регулярной основе привлекаются для наблюдения за ними со стороны за эффективностью их работы. Если у вас есть квалификация и навыки супервайзера, это здорово, но вполне достаточно для вас в школьной среде просто находить время для регулярных проверок того, как обстоят дела у обеих сторон. Для коучи-наставляемого это, как правило, краткий разговор по следующим темам:

- Регулярно ли вы встречаетесь со своим тренером-наставником?
- Полезно ли это вам?
- Чувствуете ли вы себя в состоянии расслабиться и открыться коучу, наставнику?
 - Что бы вы хотели, чтобы они делали чаще или реже?
 - Возникло ли что-либо такое в процессе разговоров, о чем они хотели бы поговорить с вами наедине?

Для коуча, наставника ваша проверка должна следовать основным элементам супервизии:

- Нормативный: существуют ли у них какие-либо проблемы, связанные с их собственной безопасностью и благополучием или благополучием другого лица?
- Формирующий: необходимы ли им некоторые дополнительные инструменты или методы?
- Поддерживающий: нуждаются ли они в повышении веры в себя?

Реальные игры, ролевые игры и запись видео

- Реальные игры в коучинге и наставничестве - это разговоры, в которых речь идет о том, что у коучи или наставляемого действительно вызывает беспокойство. Ролевые игры - это выдуманные или реальные ситуации людей, которые не известны классу. Преимущества реальных игр в том, что они, как правило, углубляются в проблему гораздо значительней, и люди учатся гораздо большему, поскольку этот разговор о них самих и имеет для них важное значение. Тем не менее, ролевые игры могут быть более забавными и, обратившись, к ним вы меньше рискуете смутить или расстроить коучи-наставляемого. На практике мы рекомендуем использовать комбинацию и того и другого. Чтобы создать безопасную среду, вы можете использовать добровольцев в качестве участников ваших реальных игр и ролевых игр.

- Интересный способ определить проблемы, которые найдут сильный отклик в ролевых играх, - это поделить класс на две или более команды и попросить каждую команду создать свой сценарий. Например, доносить или нет на другого ученика, который приносит нож в школу, или как справиться со ссорой между вами и лучшим другом, – команда пишет описание вопроса. Затем они выбирают из другой команды коуча-наставника и коучи-наставляемого для разыгрывания ситуации. Весь класс наблюдает и записывает свои мысли на “Лист наблюдения”. Вы можете адаптировать лист под себя, включив конкретные навыки, на которых вы фокусируетесь во время урока, но типичные темы для наблюдения:
 - Что из того, что сделал коуч, наставник, было особенно полезно?
 - Что из того, что они сделали, было бесполезно?
 - Что они сделали для того, чтобы показать, что внимательно слушают? Что они беспокоятся о другом человеке? Что они хотели бы, чтобы другой человек все уладил сам?

- Хорошей практикой для любой ролевой и реальной игры будет, если любой из двух участников, или вы как посредник, будете ненадолго останавливать процесс, чтобы проанализировать, что происходит с каждым из участников. Чувствуют ли они, что продвигаются в решении проблемы? Есть ли что-то, что их беспокоит, появляются ли какие-либо негативные эмоции? Хорошо так же если в этот момент паузы, тренер-наставник обратиться к остальной части класса и попросит их высказать свои комментарии и предложения. Этот обмен мнениями даст вам возможность убедиться, что все вовлечены в процесс обучения.
- Во всех ролевых и реальных играх всегда спрашивайте всех участников – и коуча-наставника, и коучи-наставляемого и наблюдателя(лей) – их мысли по поводу того, что они испытывают. Основной вопрос всегда звучит так: "Чему вы научились из этого опыта?"

- Большой плюс того, чтобы производить записи сессий реальных и ролевых игр заключается в том, что игроки могут просматривать себя и свои действия на видео. Недостатком является то, что они могут чувствовать себя неудобно по поводу того, что эта запись сессии может быть распространена за пределами класса. Важно, чтобы вы держали записи на своем компьютере, чтобы участники могли просматривать их под наблюдением, и чтобы даже игроки не сохраняли копии.

Демонстрация коучинг-наставнической беседы

- Первое правило демонстрации коучинговых и наставнических бесед - дать понять, что они никогда не бывают идеальными! Каждая из них является своего рода экспериментом. Действительно, если вы знаете, как пойдет разговор, то это не коучинг или наставничество. Попросите класс использовать свои наблюдательные листы во время вашей демонстрации, так же, как они использовали бы при наблюдении одноклассников в реальной игре или ролевой игре.
- Вместо того, чтобы просто спросить одного желающего, попросите всех подумать некоторое время, а затем записать один вопрос, за коучинг по которому они были бы признательны— печатными заглавными буквами, чтобы не было понятно, чье это высказывание. Из них выберите один вопрос, который вы считаете подходящим. Теперь вы можете либо попросить человека, который вынес этот вопрос на обсуждение, выйти вперед, либо вы можете попросить добровольца сыграть эту роль, поставив себя на место другого человека. Последний способ повышает уровень психологической безопасности в классе, благодаря этому ученики узнают, что можно поднимать сложные вопросы.

Имейте в виду, что цель этого тренинга - помочь ученикам развить навыки обучающего разговора. Так что, чем больше они практикуют разговоры, тем лучше.

В идеале, ученики должны прочитать каждую главу перед соответствующим уроком. Если на это нет времени или это нецелесообразно, вам нужно будет резюмировать кратко содержание главы, прежде чем смотреть упражнения. Если все-таки они читают главы в качестве домашнего задания, вы можете начать занятие с того, что спросите их:

- Что вам показалось наиболее интересным?
- Что вы считаете наиболее сложным?
- Что вас больше всего интересует?

- Их ответы на эти вопросы помогут вам понять, на чем сделать акцент урока (принцип в том, чтобы следовать за их энергией!).
- Рекомендуемое время для каждого упражнения - это только рекомендация, основанная на предыдущем опыте. Вы можете выбрать, насколько вы хотите углубиться.
- Пусть во время обучения коучингу-наставничеству будет весел. Все, что заставит людей смеяться, будет способствовать эффективности процесса обучения!

- По мере чтения вы быстро поймете, что мы не предлагаем вам план урока в традиционном смысле, то есть не говорим, что делать и когда. Поскольку любой эффективный наставнический и коучинговый разговор непредсказуем и имеет свою собственную жизнь, вы захотите сохранить свои структуры занятий гибкими. Однако должны быть и константы:
- Вы всегда должны кратко резюмировать вместе с учениками содержание изучаемой главы электронной книги, чтобы проверить их понимание, и послушать, как они понимают смысл содержания
- Всегда просматривайте и обсуждайте или выполняйте упражнения из электронной книги; добавьте столько упражнений, на сколько у вас хватит времени из раздела *Упражнения на выбор*

Содержание

Глава 1: Что это вообще такое - коучинг и наставничество?

Глава 2: Кто вы и кем вы хотите стать?

Глава 3: Что нужно, чтобы стать хорошим коучем-наставником

Глава 4: Что нужно, чтобы стать хорошим коучи-наставляемым

Глава 5: Выбор коуча или наставника

Глава 6: Как выстроить успешные отношения коучинга-наставничества

Глава 7: Инструменты и методы

Глава 8: Часто встречающиеся ситуации в коучинге и наставничестве детей – и как с ними справляться

Глава 9: Коучинг и наставничество взрослых и родителей

Установите вместе основные правила

- Время: 20-30 минут
- Ученики могут бояться полноценно участвовать как в коучинге и наставничестве, так и в этих вводных классных занятиях по целому ряду причин. В частности, давление со стороны сверстников может побудить их следовать за толпой, а страх быть осмеянным может стать демотивирующим фактором для участия в открытой дискуссии и размышлениях.
- Спросите у учеников, боялся ли кто-нибудь из них открыто высказаться вслух или сказать то, что они действительно думают. (Поднимите свою руку, показывая, что и вы чувствовали себя похожим образом, чтобы подбодрить их!) Объясните, что это естественно, но быть честными друг с другом и с самими собой - важный навык в получении того, чего мы хотим от жизни.
- Разделите класс на две группы. Попросите одну группу подумать о том, что побудило бы их открыто высказаться, а другую что бы могло препятствовать этому. Пусть они выступят, и запишите их высказывания в две колонки. Теперь помогите им превратить эти списки в набор основных правил. (Вы можете, конечно, предложить некоторые сами, но лучше, чтобы они чувствовали, что это их собственные!)

Примеры

- Мы никогда не будем начинать говорить что-то, пока другой не закончил (не будем перекрикивать друг друга)
- Мы будем уважать потребности друг друга в паузах для спокойного обдумывания
- Мы никогда не будем унижать друг друга
- Мы будем смеяться друг с другом вместе, но никогда друг над другом
- Нам будет интересно, как другой человек понимает вещи по-своему
- Мы будем терпеливы друг с другом
- Мы всегда будем поддерживать друг друга

Учиться у самого себя

- Возраст: Любой
- Цель: Помочь ученикам поразмышлять об идее обучения на основе своего собственного опыта.
- Время: 20 минут
- Описание: Вспомните себя, каким вы были год назад. Какой опыт у вас есть сейчас, которого не было тогда? Если бы вы могли поделиться уроками, которым вы научились благодаря этому опыту, со своим молодым "я", что бы вы им сказали?

Комментарии: Это может отличное упражнение, подготавливающее к основной работе!

Использование своего собственного опыта быть наставляемым или коучи

- Было ли это формально или неформально, но вы проходили в течение вашей жизни через некоторый опыт коучинга или наставничества. Потратьте время на размышления о том, что делали те наставники, которыми вы больше всего восхищаетесь, и чему из этого вы хотели бы подражать; а что у них получалось не так хорошо. Чем больше личных примеров вы сможете привести, тем более убедительным будет ваш урок.

Разница между “вас учат” и “вы учитесь”

- Возраст: Любой
- Цель: Помочь учащимся понять, что они несут ответственность за свое обучение
- Время: 20 минут

Описание: Попросите всех подумать о времени, когда они чувствовали себя полностью вовлеченными в изучение чего-либо. Это может быть в классе на уроке, но также очень часто это может быть какое-то хобби или какая-то захватывающая программа по телевизору. Теперь попросите их подумать о временах, когда они не чувствуют себя вовлеченными или заряженными чем-то, чему они учатся. Затем попросите их поразмыслить:

- Какая разница между тем, когда вам скучно и тем, когда вы увлечены?
- Какую ответственность вы несете за то, насколько вы заняты?
- Как другие люди помогают или мешают вам быть вовлеченными и испытывать энтузиазм во время обучения?

- Примите с долей иронии стандартные неодобрительные возгласы о скучных учителях! Направьте дискуссию в более широкое русло, о факторах, на которые могут повлиять сами ученики. К ним относятся:
- Наличие такой проблемы что, когда мы чего-то не понимаем, мы чувствуем себя глупо, поэтому теряем интерес (решение: имейте мужество сказать, что вы не понимаете, чтобы кто-то другой помог вам и объяснил, пока вы не поймете)
- Когда вы отвлекаетесь на поведение других учеников (решение: когда каждый ученик берет на себя ответственность за обучение всех остальных, количество такого вредного поведения сокращается)
- Не видите актуальности того, чему учат (решение: попросите учителя поместить тему в контекст, с точки зрения того, чего вы хотите достичь).

Когда может быть полезен наставник или коуч?

- Возраст: от 10 лет и старше
- Цель: Углубить понимание ценности коучинга и наставничества и их основных различий
- Время: 20 минут
- Описание: Пусть ученики поделятся на небольшие группы и посоревнуются в течение 10 минут в перечислении как можно большего количества ситуаций, в которых кому-то было бы полезно иметь коуча; и потом повторить то же самое для ситуаций, требующих наставника. Затем пусть они поделятся этими списками со всем классом. По мере представления, попросите их обосновать свой выбор, где это уместно:
- Почему вы решили, что эта ситуация подходит для наставничества, а не для коучинга (или наоборот)?
- Испытывал ли кто-нибудь из вас это на самом деле? Хотели бы вы чтобы такое случилось с вами?
- Почему вы думаете, что это будет полезно?

Наставнический путь

- Возраст: В основном для учеников младшего школьного возраста, но может использоваться для любого возраста
- Цель: Повысить понимание того, кто такой наставник
- Время: 40 минут (или 10 минут плюс домашнее задание)
- Описание: Покажите несколько фотографий известных наставников, которых они знают – например, Мастер Йода из "Звездных войн", Гендальф из "Властелина колец" и Мастер Шифу из Кунг-Фу Панды. Спросите класс, Что общего у этих персонажей? Выделите общие причины, которые толкают наставляемого на путь приключений, обычно помимо его воли, и далее к нему присоединяется более мудрый человек, который помогает ему или ей обдумывать и учиться на опыте, который у них есть; и также обратите внимание на то, что наставники не делают что-то за наставляемых, но помогают им делать что-то самостоятельно. (Подробнее об этом читайте в книге Джозефа Кэмпбелла "Путешествие героя".)
- Теперь поставьте перед ними задачу написать свою собственную приключенческую историю, и попросите расписать в ней разговор героя с наставником, заставляющий его задуматься о своем опыте (рефлексировать). Этими историями можно поделиться на следующем уроке.

Важные нерешенные вопросы

- Возраст: 10 лет
- Цель: Помочь определить вопросы, по которым они могли бы извлечь выгоду из коучинга или наставничества. Также ввести методику оценки по шкале
- Время: 15 минут
- Описание: Введение концепции ВНВ (важные нерешенные вопросы). Проиллюстрируйте это примером из книги или откуда-то еще. (Вы можете взять короткий клип из популярного фильма или сериала и попросить класс описать ВНВ, которые, по их мнению, могут быть у персонажей.)
- Попросите каждого записать свой собственный список ВНВ, а затем оценить каждый из вопросов от 1 до 10, где 1 = я не особенно беспокоюсь и 10 = я в полной панике от этого. Попросите их выбрать один вопрос, по которому они хотели бы получить помощь в снижении уровня тревожности. Пусть они используют этот вопрос для реальной игры в дальнейшем. Остальная часть их списка остается их личным секретом. Однако, можно спросить " У кого слишком много ВНВ?" – это может быть полезно для выявления учеников с "перегрузкой беспокойства". (Если вы подозреваете, что это может иметь место у какого-либо ученика, выберите время после урока, и спросите, не хотели бы они, чтобы вы помогли им разобраться в их ВНВ. Нет абсолютных правил о том, как интерпретировать рейтинги, которые люди присваивают своим ВНВ, но чем выше рейтинг, тем важнее заняться этой проблемой.)



**СПАСИБО ЗА
РАБОТУ!**