Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

муниципального образования город Краснодар

средняя общеобразовательная школа № 50

**ОТЧЁТ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**КРАЕВОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ ПО ТЕМЕ:**

**«ВВЕДЕНИЕ В КОУЧИНГ»**

Директор: Апестина Валентина Владимировна

Руководитель проекта: Потемкина Татьяна Владимировна

Адрес школы: Российская Федерация, 350031, город Краснодар,

п. Берёзовый, ул. Целиноградская, 1

Телефон 211-33-20, факс 211-33-20

e-mail: [school50@kubannet.ru](mailto:school50@kubannet.ru)

<http://school50.centerstart.ru/>

2011-2014 гг. – МИП по теме: «Повышение кадрового потенциала образовательного учреждения (коучинговый подход)».

2014 г. – МИП по теме: «Повышение психолого-педагогической компетентности родителей в вопросах развития учащихся начальной школы (коучинговый подход)»

2014 г. – КИП по теме: «Повышение кадрового потенциала МБОУ СОШ

№ 50 муниципального образования город Краснодар с применением в администрировании коуч-технологий».

**II. Блок целеполагания КИП**

*2.1 Задачи государственной политики в сфере образования, сформулированные в основополагающих документах,*

*на решение которых направлен проект.*

В марте 2008 г. по поручению президента РФ Министерством экономического развития и торговли разработана концепция долгосрочного развития РФ до 2020 года, в которой развитию образования посвящена отдельная глава. Система образования должна соответствовать потребностям общества в совершенствовании и развитии, стремлении оставаться инновационным и конкурентоспособным, обеспечивая наибольшую эффективность функционирования.

Предполагается осуществить переход от системы массового образования, характерной для индустриальной экономики, к необходимому для создания инновационной социально ориентированной экономики непрерывному индивидуализированному образованию для всех, развитие образования, неразрывно связанного с мировой фундаментальной наукой, ориентированного на формирование творческой социально ответственной личности.[[1]](#footnote-1) Это неразрывно связано с развитием человеческого потенциала: «Развитие человеческого потенциала включает системные преобразования двух типов: направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики; улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей».[[2]](#footnote-2)

*2.2 Изложение проблемы проектирования, предмета инновационной деятельности, основного замысла инновации.*

Вопросы формирования инновационного пути развития образования активно исследуются за рубежом. Однако, несмотря на повышенный интерес к проблемам инновационного развития образования, образовательным учреждениям общего среднего образования, хотя они и являются наиболее массовым и многочисленным по структуре и составу, уделяется явно недостаточное внимание. **Проблемой** является недостаточная изученность и степень разработанности, с одной стороны, и научно-практическая значимость этого важного звена в системе образования, с другой стороны, что и обусловило выбор темы настоящего проекта, его цель и задачи.

Поэтому сегодня возрастает **актуальность** проблемы повышения уровня квалификации педагогов, администрации образовательных учреждений, усвоения ими новых методов, методик, технологий, в том числе информационных, управленческих и, что не менее важно, инновационных. К таким инновациям относится технология коучинга.Коучинг– система принципов и приёмов, способствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала (А.С.Огнев).

Нами была высказана гипотеза о том, что применение коуч-технологий приведёт к повышению кадрового потенциала МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город Краснодар.

**Коучинг** – это инструмент создания эффективной системы управления процессами как предприятия (образовательного учреждения), так и процессом обучения, образования, развития личности. Создание условий для саморазвития человека.

*2.3 Изложение цели и задач инновации, дорожная карта (основной план проекта).*

Основной **целью** проекта является повышение кадрового потенциала образовательного учреждения с использованием коуч-технологий.

Для достижения цели должны быть решены следующие **задачи**:

* Изучить методологию коучинга как инструмент администрирования ОУ с целью повышения кадрового потенциала.
* Адаптировать коуч-технологии для администрирования в сфере образования.
* Обучить администрацию и сотрудников МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город Краснодар коуч-инструментам.
* Провести мониторинг эффективности коуч-технологий в МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город Краснодар.
* Проанализировать полученные результаты.
* Создать алгоритм внедрения коуч-технологий в администрирование образовательными учреждениями.
* Создание методических рекомендаций для распространения полученного инновационного продукта в иные образовательные учреждения города и края.
* Диссеминация опыта в образовательные учреждения края.

Дорожная карта проекта.

**I этап** - Подготовительный (сентябрь 2014г. – декабрь 2014 г.). Выявление проблемы, направления, зоны развития, создание проекта.

**II этап** – Теоретический (январь 2015 г. – декабрь 2015 г.). Обучение технологиям коучинга. Подбор инструментария для проведения диагностических исследований.

**III этап** — Практический (январь 2016 г. – декабрь 2016 г.). Апробация, построение системы отслеживания результатов и создание методической и диагностической базы исследования.

**IV этап** — Аналитический (январь 2017 г. – декабрь 2017 г.). Обобщение опыта работы, анализ и диссеминация полученных результатов.

**III. Блок результатов КИП**

*3.1 Какие инновационные механизмы будут разработаны в результате реализации проекта.*

В результате реализации инновационного проекта будут разработаны механизм внедрения адаптированных и апробированных инструментов коучинга в систему образования Краснодарского края и механизм диссеминации инновационного опыта.

*3.2 Какие востребованные на региональном уровне продукты были разработаны в отчетном году (программа, методические рекомендации, пособия, предложения в нормативные акты регионального уровня и др.), их функционал.*

В 2015 году были разработаны методические рекомендации «Коучинг в образовании (Первые шаги)».

Развивающая тетрадь для работы с детьми (0).

Развивающая тетрадь для работы с детьми (1 класс).

Развивающая тетрадь для работы с детьми (2 класс).

Развивающая тетрадь для работы с детьми (3 класс).

*3.3 Какие востребованные на региональном уровне продукты будут разработаны по итогам реализации проекта (программа, методические рекомендации, пособия, предложения в нормативные акты регионального уровня и др.), их функционал.*

В результате реализации проекта будут разработаны и опубликованы:

1. Модель внедрения коучинга в образование.
2. Методические рекомендации по использованию инструментов коучинга в работе образовательных организаций Краснодарского края.
3. Сборник методических разработок уроков в стиле коучинга.
4. Сборник сценариев внеклассных мероприятий в стиле коучинга.
5. Сборник родительских собраний с использованием инструментов коучинга.
6. Сборник материалов для педагогических, методических советов образовательных учреждений по теме «Коучинг в образовании».
7. Развивающие тетради для работы с детьми (0-4 класс).

**IV. Основное содержание отчета**

*4.1 Заинтересованные стороны, благополучатели продуктов проекта (указываются категории).*

Результаты проекта будут полезны:

* педагогам, реализующим инновационные подходы в процессе обучения учащихся;
* администрации образовательных учреждений Краснодарского края для оптимизации управленческих решений и их реализации (Принцип Парето);
* родителям обучающихся образовательных учреждений для повышения их психолого-педагогических компетенций;
* обучающимся образовательных учреждений Краснодарского края для повышения уровня осознанности, актуализации знаний, развития компетенций.
* институту развития образования Краснодарского края для повышения кадрового потенциала образовательных учреждений и, как следствие, качества образования.

*4.2 Организации-партнеры.*

* «Коучинг-центр ЮГ» г. Краснодара.
* Методическое объединение психологов муниципального образования город Краснодар.
* МБОУ ЦДК «Детство» муниципального образования город Краснодар.

*4.3 Краткое обоснование инновационности проекта.*

Качество современного профессионального образования обусловлено характером протекания инновационных процессов и определяется особенностями вводимого новшества, инновационным потенциалом среды и педагогического коллектива. В качестве одного из таких процессов выступает «коучинг», создающий условия для формирования субъекта деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей.

**Коучинг –** это работа как с отдельным человеком или с группой, так и с организацией по постановке собственных целей и максимально быстрому достижению этих целей путем мобилизации внутреннего потенциала и освоения передовых стратегий получения результата. Коучинг больше помогает личности обучаться, нежели учит.

• 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.

*4.4 Аннотация основного содержания всего проекта.*

Обучение коучингу членов коллектива МБОУ СОШ № 50 позволит адаптировать и апробировать инструменты коучинга для образования, применение которых приведёт к повышению кадрового потенциала МБОУ СОШ № 50 муниципального образования города Краснодар, а также качественные изменения в систему образования и управления образовательными учреждениями края при диссеминации полученного опыта.

*4.5 Задачи проекта, поставленные в отчетном году.*

Подготовительный и первый этапы реализации проекта (сентябрь 2014 г. – декабрь 2015 г.), предполагал решение следующих задач:

1. Изучение методологии коучинга как инструмента администрирования ОУ с целью повышения кадрового потенциала.
2. Адаптирование коуч-технологий для управленияв сфере образования.
3. Обучение администрации и членов коллектива МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город Краснодар коуч-инструментам.
4. Внедрение технологий коучинга в управленческую деятельность образовательного учреждения.
   1. *Алгоритм реализации задач (дорожная карта этого года).*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Задача проекта. | Наименование вида деятельности | | Сроки проведения мероприятия | | | Ожидаемый конечный результат реализации проекта | |
| 1 год | 2год | 3 год |
| Задача 1.  Изучить методологию коучинга как инструмента администрирования ОУ с целью повышения кадрового потенциала. | Обучение | | Октябрь - ноябрь 2014г. |  |  | Планы самообразования по теме: «Возможности коучинга в образовании». | |
| Задача 2. Адаптировать коуч-технологии для администрирования в сфере образования. | Индивидуальные коуч-сессии с администрацией школы | | Декабрь 2014г. – Январь 2015 г. |  |  | Формирование алгоритма административной работы по коуч-технологии. | |
| Поиск диагностического материала для отслеживания динамики изменений | | Октябрь 2014г. –  Апрель 2015г. |  |  | Диагностический материал для отслеживания динамики изменений. | |
| Задача 3.  Обучить администрацию МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город  Краснодар коуч-инструментам. | Обучение | | Январь – май 2015 г. |  |  | Папка с материалами по теме семинаров. | |
| Анализ возможностей коучинга в образовании с целью повышения кадрового потенциала. | | Май 2015г. |  |  | Подготовка отчёта по результатам 1-го года деятельности инновационного проекта. | |
| Задача 4.  Внедрить технологии коучинга в управленческую деятельность образовательного учреждения. | Администрирование с элементами коучинга | Педагогические советы |  | Август 2015г.  Ноябрь 2015г.  Январь 2016г.  Март 2016г. |  | Папка с апробированными коуч- инструментами администрирования |
|  | Методические советы школы |  | Август 2015г.  Ноябрь 2015г.  Январь 2016г.  Март 2016г. |  | Папка с адаптированными коуч- инструментами администрирования. |
|  |  | Индивидуальное коуч-сопровождение  работников администрации школы |  | Август 2015г. – Май 2016г. |  | Активизация личностных и профессиональных ресурсов. |

* 1. *Основное содержание инновационной деятельности за отчетный период.*

В результате деятельности КИП в 2014-2015 гг.:

1. Была создана информационная среда в образовательном учреждении, посредством обучения коуч технологиям.
2. Расширена рабочая группа по реализации проекта.
3. Расширился диапазон применения технологий коучинга по разным направлениям (для родителей, обучающихся, профориентация).
4. Члены коллектива приняли участие в Международной он-лайн конференции «Коучинг в образовании» (ноябрь 2014г.).
5. Трое сотрудников образовательного учреждения прошли обучение и получили сертификат коуча Международного Эриксоновского университета.
6. В числе получивших сертификат коуча один представитель администрации МБОУ СОШ № 50.
7. В 2015-2016 уч. гг. началась адаптация и апробация инструментов коучинга в сфере образования.
8. Разработаны «Развивающие тетради для работы с детьми» (0-3 класс).
9. Проведено обучение коллектива МБОУ СОШ № 50 на семинаре-тренинге (4апреля 2015 г.) «Введение в коучинг», под руководством профессионального коуча Международного Эриксоновского университета, руководителя «Коучинг-центр Юг», Мечетиной Елены (г. Москва).
10. Проведён семинар-тренинг по теме: «Коучинг в образовании (первые шаги)» 25 ноября 2015 г.
11. По результатам семинара создано методическое пособие «Инструменты коучинга в образовательной среде (первые шаги)».
12. Диссеминация опыта на муниципальном фестивале педагогов-психологов «Ступени мастерства» 26.11.2015 г. в МБОУ гимназии № 18 г. Краснодара.
13. Диссеминация опыта на тренинге «Детско-родительский коучинг» в МБОУ ЦДК «Детство» муниципального образования город Краснодар 24.12.2015 г.
14. **Деятельность КИП привела к тому, что в МБОУ СОШ № 50 коучинг стал развиваться в направлениях: детско-родительский коучинг, коучинг в управлении, коучинг в образовании учащихся, коучинг в развитии личности. Таким образом, ранее заявленная тема «Повышение кадрового потенциала МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город Краснодар с применением в администрировании коуч-технологий», получила более широкое внедрение. Расширение зоны применения инновационной деятельности привело к изменению темы инновационного проекта на тему: «Коучинг в образовании».**

*4.8 Перспективы развития проекта в следующем году.*

Адаптация инструментов коучинга в образовательном процессе, администрировании, детско-родительских отношениях. Апробация адаптированных инструментов. Оформление полученных результатов в форме методических пособий. Представление полученных результатов через мастер-классы, тренинги, семинары, выступления на конференциях и другие формы диссеминации результатов инновационной деятельности.

**V. Инструменты, методики и процедуры контроля результатов проекта, измерение и оценка качества инновации.**

*5.1 Какие**инструменты, методики и процедуры контроля результатов проекта разработаны в рамках КИП.*

В рамках проекта был адаптирован и апробирован в образовательной организации инструмент, разработанный Институтом Гэллапа, – 12 вопросов коучинга.

*5.2 Какие процедуры контроля качества инновации проведены за отчетный период. Краткое изложение результатов измерений, их оценка.*

Для изучения эффективности технологий коучинга в изменении кадрового потенциала педагогического коллектива мы использовали методики, направленные на изучение творческого потенциала педагогов, эффективности рабочего места, удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении и 12 вопросов Гэллапа:

1. «Диагностика творческого потенциала педагогов» (Рогов Е.И.).
2. «Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении» (А.А. Андреев).
3. «12 вопросов» (авт. М. Бакингем, К. Коффман).
4. «Модифицированная экспресс-методика по изучению психологического климата в трудовом коллективе О. С. Михалюка и А. Ю. Шалыто».

Результаты диагностик показывают, что у 80% учителей заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет им богатый выбор творческих возможностей. Если они смогут применить свои способности, то им будут доступны самые разнообразные формы творчества, инновационные технологии. Оставшиеся 20% респондентов показали, что у них есть качества, которые позволяют творить, но есть и барьеры творчества (инноваций).

Все вышеперечисленные диагностики применялись как входные. Анализ результатов показал, что наиболее информативной является диагностика 12 вопросов коучинга, так как в неё входят показатели как основных направлений инновационной деятельности, так и приоритетные зоны развития инновационного проекта.

*5.3 Возможные риски реализации проекта и пути их минимизации.*

Возможные риски реализации проекта:

1. Неготовность коллектива к внедрению коучинга в образовательном учреждении.
2. Неготовность администрации МБОУ СОШ № 50 к использованию коучинговых инструментов в управлении.
3. Неготовность и нежелание родителей повышать психолого-педагогические компетенции.
4. Ограниченность ресурсов для реализации проекта: материально-технических, кадровых, финансовых и временных.
5. Невозможность адаптации некоторых инструментов коучинга в работу образовательной системы.
6. Негативные результаты апробации коучинговых инструментов в работе администрации ОУ, детско-родительских отношениях, педагогическом опыте.

Пути минимизации этих рисков: работа по выбранным направлениям, расширение информационной среды коучинга для вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих стаж работы менее 2-х лет, родителей и учащихся школы. Фиксация и диссеминация полученных результатов как внутри коллектива, так и для благополучателей продуктов инновационной деятельности по основным направлениям инновационного проекта.

*5.4 Самооценка качества инновации.*

В 2015 году три члена педагогического коллектива, один из которых является заместителем директора, прошли обучение в «Коучинг центре – Юг» города Краснодара. Полученные знания позволили начать процесс адаптации инструментов коучинга к различным направлениям работы образовательного учреждения и создать информационную среду в МБОУ СОШ № 50 по теме коучинга. Это, в свою очередь, привело к смене темы инновационного проекта с «Повышение кадрового потенциала МБОУ СОШ № 50 муниципального образования город Краснодар с применением в администрировании коуч-технологий» на тему: «Коучинг в образовании».

Коучинговые инструменты адаптируются для работы по нескольким направлениям: управление образовательным учреждением, социально-психологическая служба школы, педагогическая деятельность, детско-родительские отношения. Имеются первые положительные результаты, которые диссеминировались через семинары-тренинги, участия в конференциях, издание методического пособия.

**VI. Способы апробации и диссеминации результатов деятельности КИП**

*6.1 Как апробируется опыт (через семинары, конференции, научные экспертизы).*

1. Краевой семинар «Первые шаги в коучинге» 25.11.2015 года в МБОУ СОШ № 50 г. Краснодара. Имеются положительные отзывы коллег.
2. Муниципальный фестиваль педагогов-психологов «Ступени мастерства» 26.11.2015 г. в МБОУ гимназии № 18 г. Краснодара.
3. Тренинг «Детско-родительский коучинг» в МБОУ ЦДК «Детство» муниципального образования город Краснодар 24.12.2015 г.
4. Разработка методического пособия «Коучинг в образовании (Первые шаги)».
5. Работа с учащимися начальной школы по «Развивающим тетрадям для детей (0-3 классы).
6. Проведение индивидуальной работы с родителями обучающихся начальной школы.

*6.2 Какое сетевое взаимодействие организовано (перечень организаций-партнеров, указание формы взаимодействия).*

Сетевое взаимодействие КИП «Коучинг в образовании» организовано со следующими организациями:

1. «Коучинг-центр ЮГ» г. Краснодара.
2. Методическое объединение психологов города Краснодара.
3. МБОУ ЦДК «Детство» муниципального образования город Краснодар.
4. МКУ Краснодарский научно-методический центр.
5. Институт развития образования Краснодарского края.

*6.3 Тиражирование и диссеминация результатов инновационной деятельности (публикации: статьи, брошюры, Интернет-издания, проведение и участие педагогов в курсах повышения квалификации, стажировках по тематике КИП и др.).*

1. Краевой семинар «Первые шаги в коучинге» 25.11.2015 года в МБОУ СОШ № 50 г. Краснодара. Имеются положительные отзывы коллег.
2. Муниципальный фестиваль педагогов-психологов «Ступени мастерства» 26.11.2015 г. в МБОУ гимназии № 18 г. Краснодара. Имеются положительные отзывы коллег.
3. Тренинг «Детско-родительский коучинг» в МБОУ ЦДК «Детство» муниципального образования город Краснодар 24.12.2015 г. Имеются положительные отзывы коллег.
4. Разработка методического пособия «Коучинг в образовании (Первые шаги)».
5. Педагогический совет МБОУ СОШ № 50 «Развитие кадрового потенциала как предмет инновационной деятельности» 29.12.2015 г.
6. Работа с учащимися начальной школы по «Развивающим тетрадям для детей (0-3 классы).
7. Проведения индивидуальной работы с родителями учащихся начальной школы.
8. Методические советы школы.
9. Размещение методических материалов по теме «Коучинг в образовании» в интернет-блоге учителя истории и обществознания Потемкиной Татьяны Владимировны.

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008г. №1662-р). <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Там же. [↑](#footnote-ref-2)