

فهرست

مقدمه	۹
سخنی راجع به این کتاب	۱۰
سه مفهوم تکرارشونده	۱۱
ساختار کتاب	۱۲
امید من برای شما خواننده این کتاب	۱۳
۱ - کوچینگ ۱۰۱	۱۵
تعریف کوچینگ	۱۶
کوچینگ و دیگر اشکال توسعه حرفه‌ای	۱۷
ویژگی کوچ‌های آموزشی مؤثر	۲۰
کوچینگ آموزشی، کوچینگ ورزشی نیست	۲۴
نتیجه‌گیری	۲۵
۲ - مربیگری برای تغییر	۲۷
تغییرات ایجاد شده توسط کوچینگ آموزشی	۲۸
چهار مدل کوچینگ و تغییراتی که ایجاد می‌کنند	۲۹
مناسب‌ترین مدل چیست؟	۳۱
مقاومت برای تغییر	۳۳
نتیجه‌گیری	۳۴
۳ - کوچینگ برای حل مسئله	۳۷
شروع با محدودیت‌ها	۳۸
چه مانع‌هایی وجود دارد؟	۳۹

درک	۴۱
تصمیم‌گیری	۴۵
امتحان کردن	۴۷
نتیجه‌گیری	۵۰

۴ - گفت‌وگوهای کوچینگ برای پیاده‌سازی چرخه حل مسئله	۵۳
چرا گفت‌وگوهای کوچینگ؟	۵۴
مؤلفه‌های اصلی گفت‌وگوی کوچینگ	۵۴
نتیجه‌گیری	۷۱

۵ - توسعه همکاری‌های کوچینگ	۷۳
همکاری کوچینگ	۷۴
یک دام مشارکت: گفتن به معلمان که چه کاری باید انجام دهند	۷۷
بهترین خود را به رابطه کوچینگ بیاورید	۸۱
نتیجه‌گیری	۸۵

۶ - ارتباط برای مشارکت و حل مسئله	۸۷
ارتباط در جهت برقراری پیوند	۸۸
ارتباط در جهت پذیرش	۹۱
ارتباط در جهت قابل اعتماد بودن	۹۳
موانع بر سر راه رابطه کوچینگ مؤثر	۹۵
پاسخ‌های حمایتی به اظهارات تند	۹۸
نتیجه‌گیری	۹۹

۷ - حل مسئله با تیم‌ها	۱۰۱
افراد در مقایسه با تیم‌ها	۱۰۲
استفاده از چرخه حل مسئله با تیم‌ها	۱۰۳
مهارت‌های CAT برای تیم‌ها	۱۰۶
نتیجه‌گیری	۱۱۲

۱۱۵	۸ - چه موانعی در راه شما وجود دارد؟
۱۱۶	افرادی که نمی‌خواهند مشارکت کنند
۱۲۱	مدیرانی که کوچینگ را درک نمی‌کنند
۱۲۳	مدارسی که توجهی به همکاری یا زمان‌گذاری برای آموزش معلمان ندارند
۱۲۴	زمان
۱۳۰	رفاه شما
۱۳۱	نتیجه‌گیری
۱۳۳	۹ - دیگر وظایف کوچ‌ها
۱۳۴	کلاس درس‌های نمایشی
۱۳۹	توسعه حرفه‌ای همگانی
۱۴۰	گروه‌های مطالعاتی
۱۴۳	کوچینگ برای ابتکارات
۱۴۵	کار با دانش‌آموزان
۱۴۶	پاسخ به مداخله
۱۴۹	چی؟ بدون مشاهدات؟
۱۵۰	نتیجه‌گیری
۱۵۳	۱۰ - نتیجه‌گیری: اعتماد به فرایند، خودتان و همکاران‌تان
۱۵۴	اعتماد به فرایند
۱۵۵	به همکاران خود اعتماد کنید
۱۵۶	به خود اعتماد کنید
۱۵۹	نتیجه‌گیری
۱۶۱	منابع
۱۶۵	کتاب‌شناسی روایی
۱۷۵	درباره نویسنده

مقدمه

اعتقاد دارم کوچینگ آموزشی یکی از بهترین روش‌ها برای پشتیبانی از یادگیری و افزایش کارایی معلم‌ها است. البته، همیشه بر این اعتقاد نبوده‌ام و به نوعی، از خودم هم حمایت شد تا به کوچینگ ایمان آوردم. به بیان دیگر، از اول تصمیم نگرفته بودم کوچ باشم و کوچینگ اولین انتخابم برای پشتیبانی از معلم‌ها نبود. در عوض، اول همه کارهای دیگر را امتحان کردم.

چند سال پیش که تازه راهنما و مدیر معلم‌های جدید شده بودم، فکر می‌کردم می‌دانم معلم‌ها بیش از همه به چه چیزی نیاز دارند. فکر می‌کردم اگر مهربان اما قاطع باشم، می‌توانم معلم‌ها را وادار کنم تغییراتی را که فکر می‌کردم از همه بهتر است اعمال کنند. نیازی به گفتن نیست که این رویکرد موفق نبود. حدوداً در همان وقت‌ها، در رهبری کارگاه‌های آموزشی، حرفه‌ای شدم و کنفرانس‌های عالی زیادی برای معلم‌ها برگزار کردم. من ته دلم فکر می‌کردم که حضار وقتی حرف‌هایم را بشنوند ایده‌ها و روش‌هایم را یاد خواهند گرفت. چند نفر از معلم‌ها هم واقعاً یاد می‌گرفتند؛ اما اغلب به سبک و روش خودشان. این لزوماً چیزی نبود که امیدش را داشتم. بسیاری هم از کارگاه‌های آموزشی‌ام لذت می‌بردند، اما بعد کلاً آن را فراموش می‌کردند. در قدم بعدی، گروه‌های کتاب‌خوانی معلم‌ها را بررسی کردم و خودم هم در چند کارگاه تسهیل‌گر شدم. این کار برایم رضایت‌بخش بود و باعث شد بعضی از همکارانم نیز کارهای جدید را امتحان کنند، اما به هیچ تغییر پایداری در کارشان نینجامید.

وقتی مدیر مدرسه شدم، دیدم زمانی بیشترین کارایی را در پشتیبانی از یادگیری و رشد معلم‌ها دارم که، اولاً رابطه قوی و مثبتی با آنها داشته باشم، و دوماً با هم راجع به درک و مهارت‌های فعلی آنها و اینکه می‌خواستند در کلاس‌های‌شان به چه دستاوردی برسند، صحبت کنیم. وقتی به همراه هم سعی می‌کردیم مشکلات را حل کنیم، همکاری‌مان ارزشمند می‌شد. آن موقع بود که کم‌کم بر توسعه مهارت‌های کوچینگ خود تمرکز کردم. کم‌کم داشتم به هدفم که

پشتیبانی از فعالیت‌های متحول‌کننده معلم‌ها بود، می‌رسیدم و متوجه شدم که این افزایش کارایی‌ام به خاطر شروع کار از سطحی که معلم‌ها در آن بودند، بادقت گوش دادن و همکاری با آنها در برنامه‌ریزی برای یادگیری بیشتر به دست آمده است.

در سال‌های زیادی که از آن موقع گذشته است، نه تنها مهارت‌هایم را بهبود بخشیده‌ام، بلکه یاد گرفته‌ام چطور از طریق کوچینگ به دیگران کمک کنم تا مهارتشان در کوچینگ را پرورش دهند. در عین حال، در پژوهش‌ها به دنبال توضیحی برای موفقیت‌ها و کشمکش‌هایم بوده‌ام و خود نیز راجع به یادگیری حرفه‌ای معلم‌ها و کوچینگ کارآمد تحقیق کرده‌ام. مدام بیشتر و بیشتر راجع به اینکه کوچ‌های موفق (خودم یا دیگران) چه کارهایی انجام داده یا از چه کارهایی پرهیز می‌کردند، تأمل می‌کردم. حالا چه این افراد در حوزه تحصیلات مهدکودک تا دبیرستان مشغول بودند، چه در حوزه بهداشت و درمان، چه در حیطه خدمات اجتماعی و چه در تجارت. من بینش خود را با دانش مربوط به یادگیری بزرگسالان، تغییر سازمانی و رهبری ادغام کردم.

در ابتدا، کارم بر حوزه محتوایی سوادآموزی متمرکز بود و عمدتاً با کوچ‌های سوادآموزی کار می‌کردم. بعد از اینکه اولین کتابم درباره کوچینگ سوادآموزی چاپ شد، کم‌کم از کوچ‌های ریاضیات هم می‌شنیدم که نسخه‌هایی از کتاب را از همکاران سوادآموزی خود قرض گرفته بودند تا بخوانند و کتاب برای‌شان مفید واقع شده است. بنابراین کارم را بسط دادم تا معلم‌های ریاضی و بعدها کوچ‌هایی مثل کوچ آموزشی، کوچ برنامه‌دستی، کوچ محتوا و کوچ فناوری اطلاعات را هم در آن بگنجانم. دیری نگذشت که در سراسر ایالات متحده آمریکا و همچنین در استرالیا و کانادا، با کوچ‌ها و رهبران آنها مشورت می‌کردم و متوجه شدم که حوزه محتوایی کارشان هرچه که باشد، می‌توانم به همه آنها کمک کنم.

سخنی راجع به این کتاب

این ششمین کتاب من برای کوچ‌ها و هفتمین کتاب من در موضوع همکاری برای یادگیری حرفه‌ای است. این کتاب اولین کتابی است که صراحتاً برای تمام انواع کوچ‌ها نوشته‌ام؛ از جمله کوچ‌های ریاضی، کوچ‌های سوادآموزی، کوچ‌های آموزشی، و همچنین مدیران کوچ‌ها. من در این کتاب از اصطلاح کلی کوچ آموزشی برای پوشش دادن طیف وسیع انواع کوچ‌هایی استفاده می‌کنم که در تحصیلات مهدکودک تا دبیرستان کار می‌کند.

اما شاید این سؤال برای تان پیش آمده باشد که آیا یک کتاب واحد واقعاً می‌تواند برای چنین طیف گسترده‌ای از کوچ‌های آموزشی جوابگو باشد؟ من به این نتیجه رسیده‌ام که کوچینگ کارآمد، برای کوچ‌های مختلف و فعالیت‌های مختلف آنها در مدارس امروز یکسان است. کوچینگ خوب یعنی کوچینگ خوب. اما کوچ‌ها در محتوای کاری که انجام می‌دهند تفاوت دارند؛ مثلاً بعضی از کوچ‌ها با دانش‌آموزان ریاضی و بعضی با دانش‌آموزان زبان انگلیسی کار می‌کنند. علاوه بر این، مقاطع تحصیلی‌ای که این معلم‌ها در آنها درس می‌دهند هم با هم فرق دارند. برای همین هم، در این کتاب مثال‌هایی از حوزه‌های محتوایی و مقاطع تحصیلی بسیار متنوع ارائه خواهیم کرد. همچنین مدل‌های مختلف کوچینگ در نوع کارایی‌شان با هم تفاوت دارند و من در فصل ۲ دربارهٔ آنها بحث خواهم کرد. اما عنوان یا نقش کوچ هر چه که باشد، این کتاب برای همهٔ آنها راهگشاست.

تصور من این است که شما خوانندهٔ این کتاب، یا کوچ آموزشی هستید یا پشتیبان و حمایت‌گر کوچ‌های آموزشی (مثلاً مدیر اجرایی، مسئول هماهنگی برنامه‌ها، یا یکی از اعضای هیئت علمی). شاید تازه این شغل را شروع کرده‌اید و شاید هم سال‌ها تجربه داشته باشید. تصور من این است که در هر صورت، علاقه‌مند هستید که درک خود را از کوچینگ بالا ببرید و مهارت‌های خود را به‌عنوان کوچ یا پشتیبان کوچ‌ها تقویت کنید.

سه مفهوم تکرار شونده

این سه مفهوم در سراسر این کتاب تکرار می‌شوند و کلید درک من از کوچینگ موفق هستند:

- مشارکت: کوچ‌ها و معلم‌ها در این فرایند با هم مشارکت دارند. هر دو به صورت هم‌سطح با هم همکاری می‌کنند و هر کدام تجارب و نقاط قوت خود را به کار می‌افزایند.
- مدل حل مسئله: بعد از سال‌ها تحقیق، تأمل و تمرین، به این نتیجه رسیده‌ام که کوچینگ با استفاده از مدل حل مسئله از همه مؤثرتر است. این مدل باعث تقویت تأمل معلم‌ها می‌شود، تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد و نسبت به دیگر مدل‌های کوچینگ به تغییر پایدارتری می‌انجامد. همچنین این مدل برای انواع مختلف معلم‌ها پاسخگو است.

● ویژگی‌های CAT^۱: من می‌توانم مهارت‌ها و فرایندهای زیادی را به کوچ‌ها یاد بدهم، اما این خود کوچ‌ها هستند که باید ویژگی‌های برقراری پیوند^۲ (C)، پذیرش^۳ (A) و قابل‌اعتماد بودن^۴ (T) را به‌عنوان زیربنای موفقیت در خود پرورش دهند. (و خیر، این ویژگی‌ها ربطی به گریه‌ها ندارند، اگرچه حروف اول کلمات‌شان به انگلیسی CAT (گریه) می‌شود.)

ساختار کتاب

هر کدام از فصل‌های این کتاب با چند سؤال کلیدی آغاز می‌شود که در طول فصل به آنها پرداخته خواهد شد. این سؤالات باید باعث تأمل و ایجاد حس تعلق در خواننده شود و در عین حال برای خواننده جذاب بوده و باعث شود او به خواندن ادامه دهد.

در هر فصل پس از سؤالات، یک موقعیت کوچینگ به‌خصوص توصیف می‌شود. این مثال‌ها مجموعه‌ای از موقعیت‌های کوچینگ هستند که من با آنها آشنا هستم، و کوچ‌هایی که توصیف‌شان می‌کنم ترکیبی از ویژگی‌های کوچ‌هایی را دارند که خودم می‌شناسم. بنابراین، این موقعیت‌ها نمایی از واقعیت را نشان می‌دهند. در انتهای هر فصل، من دوباره به سراغ موقعیت مطرح شده در اول فصل رفته و توضیح می‌دهم که یک کوچ چطور می‌تواند از اطلاعات این فصل، برای حل مسئله مطرح شده در آن موقعیت استفاده کند. در همه این حل مسئله‌ها، دو مؤلفه حائز اهمیت هستند: تأمل و مشارکت. این مؤلفه‌های مهم تدریس و رهبری، هر دو به یک اندازه برای حل مسئله در کوچینگ لازمند.

باید نکته‌ای را راجع به ضمائر تذکر بدهم. در بیشتر موارد، از اسامی جمع استفاده می‌کنم تا بتوانم از ضمائر جمع استفاده کنم و بنابراین ضمائر مؤنث و مذکر به کار نبرم^۵. در مواردی که از افراد مثال می‌زنم، به یک در میان از ضمیر مذکر و مؤنث استفاده می‌کنم. می‌دانم افرادی هستند که از این ضمائر برای بیان هویت خود استفاده نمی‌کنند و ترجیح می‌دهند از ضمائر مختلفی مانند آنها، یا ZE^۶ استفاده کنند یا اصلاً هیچ ضمیری به کار نبرند. با عذرخواهی از

1. Connectivity Acceptance Trustworthiness (CAT)

2. Connectivity

3. Acceptance

4. Trustworthiness

۵. این امر در فارسی معنایی ندارد. چون ضمائر مخصوص مؤنث و مذکر نداریم.

۶. ضمیری برای افرادی که هویت جنسی مردانه یا زنانه ندارند یا آن را به روشنی نمی‌دانند، بنابراین، از ضمائر he/she استفاده نمی‌کنند.

خوانندگان، برای سهولت در خواندن تصمیم گرفته‌ام گاهی از ضمائر خاص مذکر یا مؤنث استفاده کنم.

فصل‌های این کتاب به سه بخش تقسیم شده‌اند. بخش اول (فصل ۱ و ۲) به اصول کوچینگ می‌پردازد. در این بخش اطلاعاتی کلی درباره کوچینگ، اثرات کوچینگ و مدل‌های مختلف آن ارائه می‌شود. بخش دوم (فصل‌های ۸-۳) به روش‌های کوچینگ می‌پردازد. در این بخش استراتژی‌ها و دیدگاه‌های عملی ارائه می‌شود که از چرخه حل مسئله و گفت‌وگوهای کوچینگ آغاز شده و سپس به استراتژی‌های ایجاد روابط، ارتباط مؤثر و همکاری گروهی می‌رسد. بخش سوم (فصل‌های ۹ و ۱۰) به موانع موفقیت کوچینگ می‌پردازد. همچنین در این بخش، در مورد وظایفی صحبت می‌شود که فراتر از گفت‌وگوهای کوچینگ هستند و ممکن است از کوچ‌ها درخواست شود آنها را هم انجام دهند. در فصل آخر، یعنی فصل ۱۰، خلاصه‌ای کلی از نکات مهم ارائه شده است.

من می‌خواهم خوانندگان هنگام خواندن این کتاب احساس کنند با من گفت‌وگو می‌کنند. به همین دلیل، فقط برای مطالبی منبع و مرجع ارائه کرده‌ام که به صورت صریح به آنها اشاره کرده باشم. مطالب ارجاع داده شده، در بخش مرجع‌های کتاب آمده‌اند. همچنین، کتاب‌شناسی روایی را در این کتاب گنجانده‌ام که خوانندگان می‌توانند در آن به منابع و توضیحات بیشتری دسترسی پیدا کنند که زیربنای مطالب ارائه‌شده در فصل‌های کتاب هستند.

امید من برای شما خواننده این کتاب

امیدوارم هنگام خواندن این کتاب احساس کنید داریم با هم گفت‌وگو می‌کنیم. امیدوارم این کتاب کمک‌تان کند تا هم کوچینگ را بهتر درک کنید و هم شیوه‌های کاری خودتان را تقویت کنید. امیدوارم خواندن این کتاب باعث شود تا معلم‌ها، مدیران و البته کوچ‌ها در همان حین که درک‌شان از کوچینگ آموزشی به عنوان راهی برای حل مسائل و موفقیت بیشتر گسترش می‌یابد، اعتماد به نفس بیشتری هم در زمینه کوچینگ پیدا کنند. امیدوارم با من در تماس باشید و به من بگویید چه چیزهایی یاد گرفته‌اید و چطور می‌توانم کمک‌تان کنم. هر وقت مایل بودید، برایم در وب‌سایت‌ام به آدرس www.partneringtolearn.com پیام بفرستید.

کوچینگ ۱۰۱

- چگونه کوچینگ آموزشی^۱ تعریف می‌شود؟
- چطور کوچینگ آموزشی از اشکال دیگر توسعه حرفه‌ای معلم متمایز می‌شود؟
- کوچ‌ها چه ویژگی‌هایی باید داشته باشند؟

موقعیت فصل ۱

جین جر لیدلا^۲، هماهنگ‌کننده برنامه درسی^۳ در مدرسه راهنمایی است که در سال جاری از او خواسته شد و تا کوچینگ (مربیگری) را در کار خود به کار بگیرد. او پیش‌برد یک طرح که شامل نوشتن تمام جنبه‌های برنامه درسی بود را در سطح مدرسه بر عهده گرفت، بنابراین او تصمیم می‌گیرد که این طرح را کانون توجه کوچینگ خود قرار دهد. او در جلسه هیئت علمی به معلمان اعلام می‌کند که دوست دارد با معلمان به تنهایی ملاقات کند تا طرح درس آنها را مرور کند و آنها را در افزودن نوشتن به روش تدریس شان کوچ کند.

زمانی که جین جر با معلمان ملاقات می‌کند، متوجه می‌شود که هرچند همه آنها طرح درسی را ارائه می‌دهند که نوشتن در آن لحاظ شده است، اما این تکالیف نوشتاری بدون هیچ‌گونه راهنمایی و یا سطحی است، مانند نوشتن کپشن برای یک عکس!

او در این نشست‌ها توضیح می‌دهد که چگونه معلمان طرح درس شان را بهبود بخشند؛ آنها نیز تشکر کرده و می‌روند. جین جر در جلسات بعدی کوچینگ دریافته چه معلمانی که پیشنهادها را اجرا کرده‌اند و چه آنهايي که اجرا نکرده‌اند از نتایج به دست آمده خوششان نیامده است. جین جیر احساس می‌کند کار او به عنوان کوچ تأثیر مثبتی به همراه نداشته است.

1. Educational coaching

2. Ginger Laidlaw

3. Curriculum coordinator

وقتی که کوچینگ در اوایل دهه ۲۰۰۰ در مدارس آمریکا محبوب شد، این موضوع برحسب درک افراد گوناگون به سرعت گسترش یافت. در نتیجه تفاسیر زیادی از کوچینگ آموزشی وجود دارد. در این فصل اصول مقدماتی درباره کوچینگ ارائه می‌شود که یک زمینه مشترک ایجاد می‌کند برای آنچه در ادامه می‌آید. چه شما خیلی باتجربه باشید چه تازه کار، از شما می‌خواهم که این بخش را بخوانید. این بخش برای درک مفاهیم کلیدی که در این کتاب ساخته شده است بسیار حیاتی است.

تعریف کوچینگ

با وجود این که مقالات و کتاب‌های بسیاری در زمینه کوچینگ آموزشی نوشته شده است، ارائه تعریف خاصی از کوچینگ دشوار است. بسیاری بر این باورند که کوچ‌ها نوعی توسعه حرفه‌ای^۱ را فراهم می‌کنند که این توسعه حرفه‌ای در ارتباط فردی یا گروهی با معلمان رخ می‌دهد. با این وجود، تعاریف اغلب مبهم یا غیرواقعی است. پس برای شروع، بیایید درباره این که کوچ آموزشی چیست، توافق کنیم.

در ابتدای کار من با کوچ‌ها، یک کوچ آموزشی را به عنوان کسی تعریف کردم که به معلمان کمک می‌کند تا نقاط قوت خود را شناسایی کرده، رشد دهند، و نقاط قوت جدیدی را توسعه دهند (تول^۲، ۲۰۰۵). من این تعریف را بسط دادم تا تأکید کنم که کوچینگ صرفاً برای معلمان مشکل‌دار نمی‌باشد بلکه تجربه مثبتی برای هر معلم است. با این حال، این تعریف کمی عمومی و کلی است بنابراین، من تعریف دوم را برای اولین بار بسط دادم:

کوچ‌های آموزشی برای یادگیری حرفه‌ای در شغل، همراه معلم هستند تا درک آنان را از دانش‌آموزان، برنامه درسی و تعلیم و تربیت به منظور حل مشکلاتی که مانع موفقیت معلم است افزایش دهند و منافی که موفقیت او را می‌افزاید، پیگیری کنند.

این تعریف چندین مؤلفه مهم دارد:

- کوچینگ یک مشارکت است. یک همکاری برابر بین دو طرف است. ممکن است کوچ این فرایند را هدایت کند، اما در نهایت معلم می‌گوید که چه چیزی مورد بحث قرار گیرد و در نتیجه چه اقداماتی انجام می‌شود.

1. Professional development

2. Toll

- جایگاه کوچینگ درون شغل است، به این معنا که در کلاس‌های درس معلمان حضور دارد و به نقاط قوت، نیازها و منافع معلمان رسیدگی می‌کند.
- کوچینگ در مورد یادگیری حرفه‌ای است. هنگامی که معلمان می‌آموزند، کوچینگ کارآمد است.
- کوچینگ، ظرفیت معلمان را افزایش می‌دهد؛ کوچ‌ها معلمان را تصحیح نمی‌کنند یا به آنها نمی‌گویند که چه کار باید انجام دهند.
- کوچینگ تفکر در مورد دانش‌آموزان، برنامه درسی و تعلیم و تربیت را تقویت می‌کند. خیلی اوقات، فرایندهای کوچینگ، تنها بر یک جنبه از کار تدریس تأکید دارند، به عنوان مثال زمانی که کوچ‌ها و معلمان فقط بهترین اقدامات و یا داده‌های دانش‌آموزان را مورد توجه قرار می‌دهند. مشارکت‌های کوچینگ باید هر سه جنبه را در نظر داشته باشد.
- کوچ به معلمان در افزایش موفقیت کمک می‌کند. معلمان می‌آموزند مشکلاتی را که در مسیر موفقیت‌شان قرار می‌گیرد، حل کنند. آنها همچنین منفعی را دنبال می‌کنند که موفقیت آنها را افزایش دهد، مانند یکپارچه‌سازی برنامه درسی، توسعه برنامه‌های آموزشی جدید، یا استفاده از فناوری‌های دیجیتال.

تعریف دقیق‌تر من از کوچینگ برای کوچ‌ها با انواع عناوین قابل استفاده است. این تعریف برای کوچ‌های ریاضی^۱، کوچ‌های سوادآموزی^۲، کوچ‌های آموزشی و در سایر نقش‌های کوچینگ به کار می‌رود. گاهی اوقات افراد فکر می‌کنند که یک عنوان متفاوت برای کوچ به یک تعریف متفاوت از کوچینگ منجر می‌شود، اما من متوجه شده‌ام که کوچینگ، کوچینگ است. آنچه متغیر است تمرکز ما بر محتوای کوچ یا نتیجه‌ای است که به نسبت برنامه یا رشته مورد نظر می‌خواهیم به آن دست یابیم و چیزی که تغییر نمی‌کند هدف کوچینگ و شیوه همکاری کوچ‌ها و معلمان است.

کوچینگ و دیگر اشکال توسعه حرفه‌ای

انتقاد از رویکرد «بشین و درس بده»^۳ به توسعه حرفه‌ای، به خوبی شناخته شده است و کوچینگ آموزشی نیز به این دلیل رشد کرده است که یک جایگزین برای آن ارائه می‌دهد.

1. math coaches

2. literacy coaches

3. sit & get

جالب توجه است که کوچینگ می‌تواند رویکردهای سنتی به توسعه حرفه‌ای را که شامل سخنرانی یک متخصص است، با ارائه بازخورد تکمیلی و حل مسئله بهبود بخشد. (شاووز و جویس^۱، ۲۰۰۲). ضمناً بسیاری از مدارس در حال حرکت به سمت رویکردهایی به توسعه حرفه‌ای هستند که بیشتر چالشی و مشارکتی‌اند تا رویکردهایی که به سبک ارائه و سخنرانی هستند؛ از جمله اجتماعات یادگیری حرفه‌ای^۲ یا گروه‌های مطالعه کتاب^۳، منتورینگ^۴، و همچنین کوچینگ آموزشی. علاوه بر آن، مدارس اغلب متخصصان در محتوا را استخدام می‌کنند؛ مانند متخصصان ریاضی و متخصصان خواندن که در وظایفشان رشد حرفه‌ای کرده‌اند.

اغلب از من خواسته می‌شود تا تفاوت بین رویکردهای مختلف یادگیری معلم را توضیح دهم چرا که آنها مربوط به کوچینگ هستند. در اینجا نمایی از کوچینگ را در زمینه‌های اجتماعات یادگیری حرفه‌ای، منتورینگ، گروه‌های مطالعه کتاب، و تخصص محتوا^۵ مطرح می‌کنیم.

کوچینگ و اجتماعات یادگیری حرفه‌ای

در بسیاری از مدارس، در حال حاضر معلمان در گروه‌های کوچکی همکاری می‌کنند که معمولاً شامل افرادی هم‌سطح یا هم‌بخش می‌باشند. گاهی اوقات این تیم‌ها به عنوان اجتماعات یادگیری حرفه‌ای شناخته می‌شوند و گاهی اوقات آنها به عنوان تیم‌های یادگیری حرفه‌ای^۶ نامیده می‌شود.

من از اصطلاح سابق که راحت است استفاده می‌کنم. اجتماعات یادگیری حرفه‌ای برای اهداف مختلفی تشکیل می‌شوند، گاهی اوقات اهداف به صراحت توسط رهبران مدرسه مطرح می‌شود و گاهی اوقات توسط خود شرکت‌کنندگان (اعضا) در نظر گرفته می‌شود. بنابراین تیم‌ها برای انتقال اطلاعات به مدیران، توسعه برنامه درسی، تحلیل داده‌های دانش‌آموزان، برای همکاری در برنامه‌ریزی درسی و برای بسیاری از اهداف دیگر تشکیل جلسه می‌دهند.

هنگامی که اجتماعات یادگیری حرفه‌ای به هدف آموختن تشکیل می‌شود، آنگاه یک کوچ آموزشی می‌تواند نقش ایفا کند. کوچ‌ها، با مهارت خود تفکر و تأمل معلم و حل مسئله را تسهیل می‌کنند. آنها تسهیل‌گران ایده‌آلی برای یادگیری تیم‌ها هستند. لطفاً توجه داشته باشید که

-
- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| 1. showers & Joyce | 2. professional learning communities | |
| 3. Study Group | 4. Mentoring | 5. content specialization |
| 6. professional learning team | | |

همه چیز در این کتاب مربوط به کار کوچ‌ها با تیم‌های معلمان و نیز افراد می‌شود. برخی از ویژگی‌های اجتماعات یادگیری حرفه‌ای وجود دارد که کوچینگ را کمی چالش‌برانگیز می‌سازد. در فصل ۷ به آنها خواهیم پرداخت.

کوچینگ و منتورینگ

کوچینگ و منتورینگ با هم همپوشانی دارند و بعضی اوقات این موضوع گیج‌کننده است اما تفاوت‌های مهمی بین آنها وجود دارد. یک تمایز مهم، تفاوت در مراجعه‌کنندگان آنها است. مراجعان کوچ معلمان هستند: جایگاه کوچینگ درون شغل است و برچالش‌ها و منافع معلمان تمرکز دارد. در مقابل، منتور چندین مراجعه‌کننده دارد. منتورها با معلمان جدید کار می‌کنند تا به آنها در سازگاری با حرفه تدریس کمک کنند، در مورد سیاست‌های مدرسه و شیوه‌های آموزشی یاد بگیرند و عملکرد تدریس خود را توسعه دهند تا دانش‌آموزان آنها [بهبتر] یاد بگیرند. با توجه به اینکه منتورینگ به عنوان راهی برای حفظ معلمان تازه کار در این حرفه ترویج داده شده است، مراجعان منتورها شامل مدیران و معلمان هستند و به‌طور کلی امور تعلیم و تربیت را دربرمی‌گیرد. منتورها گاهی به چالش‌ها و منافع آموزگاران جدیدی که با آنها کار می‌کنند، نیز رسیدگی می‌کنند. منتورها همچنین به برنامه درسی، اطلاعات منابع انسانی و یا وظایف اجرایی نیز رسیدگی می‌کنند. بنابراین، احتمالاً کوچینگ یکی از تاکتیک‌های مورد استفاده منتور است، اما این واضح است که منتورها باید وظایف دیگری نیز انجام دهند.

کوچینگ و گروه مطالعه

نوع دیگری از گروه کوچک توسعه حرفه‌ای، گروه مطالعه است که اغلب حول یک موضوع برای تحقیق و یا یک کتاب حرفه‌ای سازماندهی می‌شود. این بحث در مورد گروه‌های مطالعه ممکن است دانش و مهارت معلم را بدون کمک یک کوچ آموزشی افزایش دهد. با وجود این، معمولاً بحث‌های گروهی با حضور یک تسهیل‌گر سودمندتر است و کوچ‌ها مهارت‌هایی دارند که آنها را تسهیل‌گری مؤثر می‌سازد. حمایت کوچ‌ها از گروه‌های پرسشگری یا گروه‌های مطالعه کتاب به خودی خود کوچینگ آموزشی نیست، اما احتمالاً سؤالات خوب و گوش دادن دقیق کوچ‌ها برای کمک به این گروه‌ها در پیشبرد یادگیری حرفه‌ای شرکت‌کنندگان مفید خواهد بود. نکاتی درباره نقش کوچ در رابطه با گروه‌های مطالعه در فصل ۹ آمده است.