**Marina McCormick - Coaching com velocidade: um método para consulta colaborativa eficaz (tradução - Ana Carolina Toledo)**

 [00:00:04] Olá e bem-vindos ao Speed Coaching. O meu nome é Dra. Marina McCormick, e estou ansiosa por ajudá-los na próxima hora, aprender a ter conversas direcionadas para melhorar os resultados dos alunos. Portanto, um pouco sobre mim, sirvo atualmente como a Coordenadora do Programa Escolar do Dia Regional da Região 4 para Surdos no Centro de Serviços Educativos da Região 4 em Houston, Texas. O Region 4 RDSPD (Region 4 [Regional Day School Program for the Deaf)](https://www.esc4.net/rdspd) serve mais de 400 alunos surdos, com deficiências auditivas e com surdocegueira do nascimento até os 22 anos de idade em três distritos escolares; Houston, Pasadena e Deer Park ISD's (Independent School District). Trabalho também como instrutora adjunta do Colégio de Educação no Departamento de Liderança Educativa e Estudos Políticos da Universidade de Houston. No meu tempo livre, sou esposa há oito anos e mãe de dois filhos maravilhosos de sete e cinco anos. Portanto, como podem imaginar, há muita coisa a acontecer no meu pequeno barco. E eu pensaria que você também não é tão diferente.

Dra. Marina McCormick [00:01:25] Portanto, vejamos hoje o nosso roteiro. Primeiro, vamos dar uma olhada no que queremos dizer quando dizemos coaching, e depois vamos definir melhor o que é speed coaching. Vamos dar uma olhada no protocolo de speed coaching e observar uma sessão em ação. Finalmente, vamos dar uma olhada em alguns desafios comuns que vocês podem experimentar ao tentar implementar um protocolo pela primeira vez. Portanto, comecemos por definir o coaching. A consultoria pode ser definida como a prestação de serviços profissionais ou a prestação de serviços no campo do conhecimento e formação especiais, ou mais simplesmente, alguém que consulta outra pessoa para um propósito comum. Quando atuar como consultor, a pessoa deve aconselhar um consultado sobre um plano de ação. Uma consulta pode ser um evento pontual, tal como quando um professor fornece uma visão geral do dispositivo de escuta assistida de um aluno para um professor de uma sala de aula de educação especial. Tipicamente, porém, as consultas sobre um determinado tópico não são mais longas do que algumas visitas entre o consultor e o consultado. Normalmente, o número de visitas é de cerca de quatro a seis. O coaching, no entanto, é mais do que uma consulta. O Dr. Jim Knight da Universidade de Kansas disse que o coaching pode ser definido como uma parceria com outros para analisar a realidade atual, para estabelecer metas para identificar e explicar estratégias de ensino para atingir essas metas, e para fornecer apoio até que as metas sejam atingidas.

Dra. Marina McCormick [00:03:16] E considerando esta definição, podemos ver imediatamente que o treino não se destina a ser um evento único e pronto, é um evento contínuo. Este é dependente do cliente e das necessidades do mesmo. Em vez de ser a fonte de conhecimento sobre um determinado tópico como vemos no papel de consultor, um coach é um facilitador da aprendizagem dos clientes, guiando o cliente para um destino à sua escolha. Quando temos fortes relações de consultoria e coaching, somos capazes de promover relações coletivas mais profundas sob a forma de colaboração e trabalho de equipe. Colaboração é quando pelo menos duas pessoas trabalham juntas ou em conjunto O trabalho de equipe é então uma ação conjunta, em que três ou mais pessoas atuam de forma colaborativa e cooperativa ao mesmo tempo que diminuem o seu próprio protagonismo pessoal para que o grupo atinja mais eficazmente o objetivo. Podemos encontrar-nos numa oportunidade de treinar, dependendo da natureza da relação profissional e dos objetivos que os nossos colegas co-educadores têm. Para a maioria de nós, isto é frequentemente necessário devido à nossa relação entre os outros membros da equipe de estudantes.

Dra. Marina McCormick [00:04:43] Então, você ainda pode estar se perguntando se realmente existe uma diferença entre coaching e consultoria. Ao discutir os seguintes pares de palavras, gostaria que você refletisse sobre sua abordagem atual para apoiar sua equipe de alunos. Verifique cada um se estiver fazendo consultoria ou treinando. No coaching, estamos preocupados em explorar a verdade do nosso cliente. O que eles percebem ser o problema? Em consultoria, porém, estamos preocupados em como nossos clientes estão executando uma tarefa. Na verdade, não perdemos tempo entendendo as realidades atuais de nossos clientes. O coaching está mais focado em orientar o cliente e desenvolver sua prática profissional. Os consultores, entretanto, têm como foco a instrução em relação a uma tarefa. Quando construímos capacidade por meio do coaching, estamos dizendo que acreditamos que o cliente constrói o aprendizado, o cliente descobre por si mesmo como resolver um problema. Na consultoria, porém, é o consultor que resolve o problema para o cliente. No coaching, estamos focados no crescimento impulsionado internamente, garantindo que estamos ensinando as pessoas a pescar. Em consultoria, porém, nossos clientes muitas vezes dependem muito de nós como consultores para nossa experiência externa. Coaching é explorar possibilidades junto com nossos clientes. Porém, na consultoria, é o consultor apenas quem está proporcionando possibilidades ao cliente. O coaching acredita que os clientes sabem as respostas para seus problemas porque nossos clientes têm uma profunda experiência que podemos aproveitar. A consultoria, por outro lado, gira em torno do mantra "Eu sei, eu sei como consultor como ajudá-lo a resolver esse problema." O coaching utiliza uma abordagem facilitadora, enquanto a consultoria é mais autoritária. E, finalmente, o coaching gira em torno de fazer perguntas, enquanto na consultoria, podemos ouvir quais são as necessidades do nosso cliente e, em seguida, apresentar as soluções.

Dra. Marina McCormick [00:07:16] Portanto, lembrem-se que a consulta, o treino, a colaboração e o trabalho de equipe estão todos relacionados, mas são definidos de forma diferente. No entanto, o coaching é uma forma maravilhosa de promover a auto-eficácia para os nossos clientes. O coaching e a consulta, como acabamos de ver, têm objetivos diferentes. Por isso, é importante que seja um guia de lado e não um sábio no palco. Portanto, agora que demoramos algum tempo a explorar os nossos termos, o que queremos dizer então quando dizemos speed coaching? Gostaria que pensasse um pouco sobre como passa a sua semana de trabalho. Se tivesse de representar a sua semana num gráfico de pizza, que percentagens atribuiria aos seguintes: instruções, planejamento, reuniões, preparação de ARD (Admissão, Revisão e Dispensa) ou PEI (Programa Individual de Educação), acompanhamento do progresso, coaching, outras tarefas. Tire um momento para pausar o vídeo e desenhar o seu gráfico de pizza, adicionar as suas etiquetas percentuais, obter uma noção de como passa o seu tempo durante a semana de trabalho. Quando estiver pronto, pressione o play para continuar. Assim, aqui está a minha semana, passo 40% do meu tempo em reuniões relacionadas com o meu programa, 20% do meu tempo é gasto a fazer apresentações de algum tipo, sejam elas de uma hora ou de um dia inteiro. Passo 15 por cento do meu tempo em reuniões de departamento, no Centro de Serviços Educativos da Região 4. E 10% do meu tempo é gasto em reuniões de âmbito estatal e na elaboração de orçamentos. Isto deixa uns míseros cinco por cento do meu tempo para treinar e apoiar o pessoal. Isso não é muito tempo, não é? E os seus colegas co-educadores? O que fazem todos eles numa semana? Bem, se os seus co-educadores são algo parecidos com os professores da Região 4 RDSPD, passam uma grande parte da semana a dar instrução, seguida de planejamento de aulas. Uma pequena parte do seu tempo é passada em reuniões do campus, deixando apenas uma pequena parte do seu tempo para qualquer apoio adicional como treino.

Dra. Marina McCormick [00:09:54] Como é que, então, você capitaliza essa pequena lasca de tempo para conduzir melhorias para a instrução? O speed coaching pode oferecer uma solução. Pode acelerar o treino quando diz "olá" à sua co-educadora de manhã, quando visita a sua sala de aula antes de trabalhar com um aluno, ou mesmo enquanto almoçam juntos. À medida que se torna cada vez mais adepto do processo, encontrará todo o tipo de formas de aspergir o coaching nas suas interacções diárias ou semanais com os seus colegas co-educadores. Felizmente, o speed coaching é feito através da utilização de um protocolo. Mas porque é que isso é importante? Vamos mergulhar um pouco mais fundo.

[00:10:40] O protocolo de speed coaching foi desenvolvido por Jo Ellen Killian, conselheira sênior para a Learning Forward. A Sra. Killian tinha servido como diretora executiva adjunta da organização durante muitos anos. E foi autora de vários livros sobre o tema do coaching, incluindo a sua mais recente publicação, Assessing Impact. O protocolo de Miss Killian oferece uma forma de nos envolvermos com os nossos colegas co-educadores em menos de dez minutos e de nos afastarmos sabendo que estamos ajudando os nossos co-educadores a melhorar a sua prática. Se quiser saber se está realmente atingindo o alvo, pratique usando o protocolo e veja se consegue ter uma sessão poderosa de treino de velocidade em menos de sete minutos.

[00:11:27] Agora, você pode ser o tipo de pessoa que pensa para si mesma: "Porque é que preciso usar um protocolo? Basta dizer-me o que preciso discutir". A razão mais importante pela qual utilizamos um protocolo é que o protocolo nos oferece como treinadores um processo estruturado para termos uma conversa direcionada entre sete a 10 minutos. Os protocolos especificam passos específicos a seguir como coach, e por isso, ajudam a manter o coach no bom caminho. Os protocolos também encorajam a escuta. O coaching gira em torno de fazer perguntas, tal como discutimos anteriormente. Seguindo o protocolo, você está assegurando que está fazendo exatamente isso. Os protocolos também respeitam a perícia e os conhecimentos que o seu co-educador possui. Ao fazer perguntas à sua co-educadora, está deixando-a no lugar do motorista e reconhece que não sabe nada sobre o seu problema particular e que ela é a que tem um conhecimento mais profundo da situação em causa. Os protocolos também lhe permitem manter-se concentrado. Como foi mencionado apenas alguns momentos antes, pode ser fácil sair do caminho sem uma série de etapas de esboço e, ao seguir o protocolo, assegure-se de que se mantém no alvo durante o tempo limitado que tem.

[00:12:54] Agora, este é talvez o ponto mais importante a ter em mente à medida que se pratica a utilização do protocolo. O objetivo não é fazer todas as perguntas em perfeita ordem e terminar a conversa em sete minutos ou menos. O objetivo é ter conversas direcionadas que ajudem os seus co-educadores a melhorar a prática. No entanto, todos os elementos de ter grandes conversas ainda precisam estar presentes. Ao utilizar o protocolo speed coaching, poderá estar familiarizado com os Sete Princípios de Parceria defendidos pelo Dr. Jim Knight e a sua equipe no Projeto de Treino do Kansas. Caso contrário, passarei agora brevemente por eles. Quando temos conversas de coaching, precisamos primeiro demonstrar igualdade para o nosso colega co-educador. Precisamos lhe proporcionar escolhas. Precisamos deixá-lo ter voz na conversa. Precisamos também nos certificar de que há tempo para refletir sobre o que está acontecendo e dialogar com ela. Temos que permitir a prática, o que significa que permitimos que a nossa colega co-educadora tenha o direito de escolher que estratégias de ensino funcionarão para a sua sala de aula. E finalmente, temos de ter reciprocidade. Em última análise, temos que ver a nossa co-educadora como uma parceira no processo. Encoraje-a vivamente a dedicar algum tempo à exploração destes sete princípios de parceria. Ao compreender melhor estes princípios, você poderá ter melhores conversas com os seus colegas co-educadores.

[00:14:31] No entanto, há boas notícias. Recordar todos os princípios que acabei de mencionar pode ser muito. Pode ser ainda mais estressante quando se tenta lembrar de tê-los presentes numa única interação que tem apenas sete a 10 minutos de duração. É por isso que os protocolos são tão importantes, porque embora você possa não estar familiarizado com todos estes conceitos ao seguir o protocolo, estará aplicando todos estes conceitos no entanto. E ao utilizar o protocolo de forma consistente, ganha-se uma melhor compreensão dos princípios. É uma vitória para todos.

[00:15:13] Portanto, agora é a hora de você retirar sua cópia do roteiro para o speed coaching. Vá em frente e faça uma pausa no vídeo para se certificar de que tem a sua cópia à sua frente enquanto damos uma olhada juntos.

[00:15:37] Ao trabalhar através do protocolo, é importante que ou você ou o seu co-educador tomem notas. É ótimo que ambos tomem notas. Isto ajuda-o a lembrar-se de detalhes chave ao longo da discussão e pode ajudá-lo como treinador a fazer perguntas mais profundas para guiar o seu co-educador para passos de ação. Existem sete passos para o protocolo de speed coaching. No lado esquerdo do protocolo, pode ver os passos listados juntamente com uma breve descrição do que ocorre em cada passo. E do lado direito estão sondagens simples ou perguntas que se fazem durante cada etapa. Os sete passos do protocolo são abrir, focalizar, explorar, gerar, decidir, planejar, e fechar.

[00:16:34] Na abertura, você e o seu co-educador, cumprimentam-se mutuamente e estabelecem os acordos para os próximos sete a 10 minutos. Um acordo que é sutil e não explicitamente declarado é que ambos se concentrarão nesta conversa de coaching para os próximos minutos em conjunto.

[00:16:54] Na etapa de concentração, assista sua co-educadora na determinação daquilo em que ela gostaria de se concentrar para a sessão de treino e determine o que ela gostaria de obter da sessão. É importante que você ajude sua co-educadora a escolher apenas um problema de prática para focar, devido às limitações de tempo deste protocolo. Fazer perguntas como "O que é mais urgente neste momento" ou "Qual é o seu maior desafio entre os três problemas de prática que mencionou" pode ajudar.

[00:17:29] O passo "Explorar'' é talvez o passo mais importante do protocolo. É aqui que o seu co-educador, bem como você mesmo, analisam mais de perto o que está acontecendo em relação ao problema de prática do co-educador. Como treinador, você está fazendo perguntas para procurar informações sobre o que tem trabalhado em relação ao problema e o que não tem funcionado. Você está tentando compreender a razão pela qual a sua co-educadora percebe a situação da forma como o faz. Agora, pode ser que a co-educadora comece a lançar as culpas sobre os outros pela razão pela qual as coisas estão indo mal. E se for este o caso, é essencial que reoriente e desafie a co-educadora a reexaminar esta perspectiva. Dizer coisas como: "Sabe isso de fato? ou "Vamos concentrar-nos no que testemunhou em primeira mão" pode ajudá-la a manter a responsabilidade de resolver este problema no seu co-educador.

[00:18:32] Na etapa “Gerar”, a sua co-educadora tem de três a quatro opções para dar alguns passos seguintes e trabalhar no seu problema de prática. Quanto mais opções, melhor.

[00:18:46] Na etapa "Decidir'', facilite aos seus co-educadores o pensamento para ajudá-los a descobrir qual a opção mais viável para ela. A sua co-educadora pode também dar prioridade à opção que ela deve seguir em primeiro, segundo, terceiro, e assim por diante. É importante que a sua co-educadora explique, no entanto, porque é que ela acredita que as opções devem ser completadas da forma que decidir. Isto te ajuda a compreender melhor a perspectiva dos seus co-educadores e o que ela considera ser o mais importante.

[00:19:21] Com base nas prioridades estabelecidas na etapa "Decidir'', a co-educadora planeja agora o que vai fazer na etapa do ''Planejar”`. Você ajudará sua co-educadora a decidir se ela necessita de recursos adicionais, incluindo qualquer assistência da sua parte. Também estabelecerá uma data de seguimento para ver como o plano está decorrendo. Esta parte é crucial, pois encoraja o acompanhamento por parte da co-educadora.

[00:19:51] Finalmente, está na hora de encerrar a conversa. Juntos, irão rever os próximos passos e refletir sobre a conversa. Você irá perguntar à sua co-educadora como ela está empenhada no plano que desenvolveu e como se sentiu ao percorrer com você o protocolo de speed coaching. Ela também ajudará você a identificar as áreas que podem melhorar para a sua prática.

[00:20:21] Por isso, agora passamos pelo protocolo juntos, vamos dar uma olhada no protocolo em ação.

[00:20:32] Vamos dar uma vista de olhos a uma sessão de speed coaching real que conduzi com um colega meu no Centro de Serviços Educativos da Região Quatro. Este vídeo tem uma duração de 13 minutos. Enquanto assiste, quero que tome nota quando vir cada uma das sete etapas do protocolo. Como me vê transitando entre cada etapa? Que amostras de sondagens me ouvem utilizar? Depois disso, vamos fazer o relatório.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:21:33] Olá, Kristen, como está?

Kristen (em vídeo) [00:21:35] Bem, como você está?

Dr. McCormick (em vídeo) [00:21:37] Estou bem. Só queria falar com você para ver como posso melhor apoiá-la hoje.

Kristen (em vídeo) [00:21:45] Bem, estou realmente tentando pensar em opções de acompanhamento depois de algumas sessões que acabei de concluir.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:21:56] OK, então de que sessões estamos falando?

Kristen (em vídeo) [00:22:01] Vamos concentrar-nos na minha série de avaliação que estou fazendo com alguns avaliadores de educação de surdos.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:22:11] OK. OK.

Kristen (em vídeo) [00:22:13] Pessoal da educação de surdos. Não é apenas [pouco claro] e alguns professores de surdos também estão na sessão.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:22:21] OK, então o que é que quer obter no final da nossa conversa?

Kristen (em vídeo) [00:22:29] Algumas ideias de como posso melhor apoiar as pessoas depois de completarem as séries de avaliações.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:22:43] OK. E eu só estou anotando para me lembrar do que está dizendo, por isso eu a ouvi dizer...

Kristen (em vídeo) [00:22:52] Sabe que também estou anotando! Sabe, também estou anotando.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:22:56] [risos] OK, então disse que queria ter ideias sobre a melhor forma de apoiar as pessoas depois de completarem esta série de avaliações que está recebendo.

Kristen (em vídeo) [00:23:07] Mm hmm.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:23:07] OK, então no que está atualmente trabalhando enquanto está passando pelas séries?

Kristen (em vídeo) [00:23:14] Bem, neste momento, sabe, é uma série de estruturas ou multi-dia, por isso é construída sobre diferentes tópicos. E assim as pessoas estão submetendo perguntas durante a sessão, bem como após a sessão que estamos abordando, quer seja através de um Google Drive e/ou através de e-mail. Mas quero realmente ver como é que isto pode avançar para as suas práticas cotidianas reais ou se é. Sinto que todos têm sido muito receptivos e realmente participativos e motivados sobre o tema, mas... Acho que estou apenas tentando perceber como posso levar para o próximo nível.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:23:57] OK, então eu ouvi você dizer que quer saber como é que eles estão se saindo na prática do dia a dia. Isso é... isso capta o seu pensamento?

Kristen (em vídeo) [00:24:07] Sim, é verdade. Obrigada.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:24:08] OK, então o que é que você... o que é que pode fazer para descobrir o que eles... o que é que eles estão levando de volta com eles?

Kristen (em vídeo) [00:24:21] Diga isso novamente, desculpe.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:24:22] O que você poderia fazer para descobrir o que é que estes avaliadores estão levando de volta com eles?

Kristen (em vídeo) [00:24:32] Bem, estamos tendo dois dias de estudos de caso. Assim - e mais uma vez, no entanto, neste momento, os dias de estudo de caso são voluntários, então eles podem - ou opcional - apresentar avaliações em que estão atualmente trabalhando. Mas acho que na verdade - de uma forma não ameaçadora, no entanto, quero dizer, não quero que sintam que estão fazendo algo certo ou errado - mas, ao mesmo tempo, que possam... pedir-lhes que revejam as avaliações ou dados atuais que estão passando atualmente para os estudantes que são surdos ou com deficiência de audição

Dr. McCormick (em vídeo) [00:25:10] E todos podem apresentar um estudo de caso?

Kristen (em vídeo) [00:25:14] Eles têm a opção de fazê-lo.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:25:16] OK. Mas nem todos podem?

Kristen (em vídeo) [00:25:18] Sim, talvez não. Por isso, acho que como... Como proceder a partir daí?

Dr. McCormick (em vídeo) [00:25:25] OK, então basicamente tentando descobrir... o problema de hoje é tentar descobrir como fazer com que estes participantes o informem... Um par de coisas que estou ouvindo, primeiro, o que você retirou destes treinos todos os dias e aplicou no seu trabalho diário e depois como é que está se saindo? No que é que precisa de ajuda? Porque continuo ouvindo de você um tema que quer continuar a aprendizagem, quer treiná-los e apoiá-los. Por isso, pensemos em algumas opções a considerar. E quanto mais, melhor. Podemos anotar estas opções à medida que avançamos. Mas o que é uma ou... o que são três ou quatro coisas que pode inventar para resolver este problema?

Kristen (em vídeo) [00:26:16] Não tornar os estudos de caso opcionais, mas, sabe, acho que estou tentando não os salientar, mas na realidade ter todos apresentando dados sobre uma avaliação em que estão trabalhando. Pode ser inicial. Poderia ser uma reavaliação. Tecnicamente, poderia ser lida porque nós... ou uma pedaço de planejamento também porque abordamos isso num dos tópicos da série. Assim, talvez exigindo a todos que a submetam ou submetam algo em que tenham trabalhado. E depois talvez tê-los quando submeterem o caso para que identifiquem uma coisa que pensavam ser realmente evidente ou muito fácil de descobrir através dos dados. Mas depois talvez uma pergunta ou algo com que eles sintam que precisam de mais apoio. São apenas duas? Disse três?

Dr. McCormick (em vídeo) [00:27:16] Bem, na verdade, estou ouvindo duas coisas, o que torna o estudo de caso obrigatório, que todos eles têm que lhe apresentar um estudo de caso. E depois ouvi, como uma ideia do tipo de pesquisa, que você deixou fora onde ia lhes perguntar: "O que foi uma coisa fácil que retirou e implementou e qual é a pergunta que ainda tem? Qual era a terceira coisa que podia fazer?

Kristen (em vídeo) [00:27:50] Desculpe. Escrever. Tenho a certeza que eles estão lá. Vamos ver. Dissemos pesquisa. Pesquisa e mandá-los virar um estudo de caso. Talvez submeter... mas já estão tendo essa opção. Eu ia dizer para submeter perguntas no formulário Google, mas eles já estão fazendo isso.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:28:16] Se toda a gente tem - uma pergunta sobre isso é - quantas perguntas você recebe no Google Drive?

Kristen (em vídeo) [00:28:23] Bem, varia de tópico para tópico. Por isso, por vezes recebemos algumas respostas e outras vezes... A minha memória é de cerca de 30 pessoas, 25 ou 30 pessoas na sessão. E quero dizer, normalmente recebemos entre nove e 14 pessoas respondendo.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:28:47] Então, no Google Drive, é anônimo ou dizem-lhe os seus nomes quando submetem as perguntas?

Kristen (em vídeo) [00:28:52] É anônimo.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:28:54] Então, posso fazer uma sugestão? E se - e se, quando chegarem à próxima sessão virtual cara-a-cara - enquanto as pessoas submetem perguntas no chat ou as partilham durante a sessão, e se escreverem os nomes dessas pessoas e depois as seguirem com um e-mail pessoal? Dependendo do que perguntarem e disserem, sabe, "adoraria contatar você depois disto". Ou algum outro treinador, estaria aberto a isso? Para ver se poderia, por exemplo, agrupar algumas pessoas para esse apoio adicional?

Kristen (em vídeo) [00:29:41] Gosto dessa ideia. Sabe, posso realmente julgar pelas perguntas das pessoas porque, como disse, é um grupo variado de pessoas. Por isso, temos alguns avaliadores ou diagnosticadores que estão nos campus psiquiátricos. Alguns deles são apenas avaliadores distritais gerais que trabalham com surdos e com dificuldade de ouvir, assim como alguns professores de surdos. Por isso, é um grupo variado de pessoas, mas acho que poderia realmente prestar atenção aos nomes das pessoas e às suas perguntas para ver qual o seguimento dar. Penso que é uma ótima ideia. Assim, eu teria mais uma ligação direta do que apenas responder a perguntas, mas prestando realmente atenção a quem faz as perguntas.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:30:19] Sim. E, sabe, um pensamento que estou tendo, enquanto está falando, é que talvez não saibam que podem chegar até você por causa do seu papel. Sabe, eles estão habituados a interagir com outros especialistas do centro. E assim, desenhar essa ligação para eles de uma forma pessoal pode encorajá-los a tirar partido do seu apoio. Por isso, tenho agora três, por isso vamos analisá-los e ver qual deles acha que é a opção mais viável. A primeira é tornar o estudo de caso opcional. A segunda é...

Kristen (em vídeo) [00:30:55] Não é opcional, certo? Não é opcional?

Dr. McCormick (em vídeo) [00:30:57] Eu disse isso? OK. [risos].

**Kristen (em vídeo)** [00:30:59] Não, então eu posso ter ouvido errado. Por isso não tenho certeza.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:31:02] OK, então vamos começar de novo. OK, portanto, tornar o estudo de caso não opcional.

Kristen (em vídeo) [00:31:06] Certo.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:31:07] O segundo seria pesquisá-los para ver o que é uma coisa que se põe facilmente em prática e o que é uma pergunta que ainda se tem. E depois a terceira opção seria na sua próxima sessão cara-a-cara, virtualmente, escrever quem faz as perguntas e quais perguntas estão fazendo, e depois seguir com um e-mail pessoal para oferecer apoio adicional. Então, entre essas três, qual delas acha que é a mais viável?

Kristen (em vídeo) [00:31:41] Ou a dois ou a três. Só porque não quero acrescentar nada, uma vez que já estão comprometidos - o primeiro, embora eu até goste, mas... Ou a sondagem, ou a inscrição dos nomes das pessoas é o que... penso que ambas as opções são viáveis. Vamos com muita atenção às perguntas das pessoas. É isso que vou escolher. Da conversa, prestando realmente atenção em quem faz as perguntas na próxima sessão.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:32:14] OK, parece bom. Então, precisa de algum recurso meu para fazer isto na próxima sessão?

Kristen (em vídeo) [00:32:23] Não, só tenho que prestar atenção para ser lembrada antes do início da sessão. Vou colocá-lo como nas minhas notas de PowerPoint ou algo para prestar realmente atenção em quem está perguntando numa conversa, e não apenas ouvindo as perguntas ou respondendo.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:32:40] Ajudaria talvez se eu facilitasse a sessão e mantivesse... Desculpe-me, mantivesse a conversa para ver quem estava fazendo essas perguntas e ter certeza dessas notas com você depois?

Kristen (em vídeo) [00:32:54] Não, isso seria ótimo. Isso seria fantástico.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:32:58] OK, fantástico. Vou anotar isso. OK, então qual é o seu nível de compromisso com este plano numa escala de um a dez?

Kristen (em vídeo) [00:33:07] Eu diria um nove, dez. Penso realmente que é preciso ir para o nível seguinte para ter certeza de que estão realmente levando a informação e ver como estão levando a informação e a implementando, e como podemos ter certeza de seguirmos em frente. Isso é ótimo.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:33:23] Fantástico. Então, quando podemos acompanhar para ver se este plano funcionou? Temos a próxima sessão chegando em que dia?

Kristen (em vídeo) [00:33:33] Isso é o que vou verificar. Creio que a próxima sessão será em Janeiro. Mas tenho um estudo de caso - na verdade, tenho um estudo de caso em Dezembro para poder realmente prestar atenção às perguntas que também são feitas no estudo de caso, pois isso me daria uma boa ideia. Por isso, quero dizer que é 12 de Dezembro.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:33:50] OK.

Kristen (em vídeo) [00:33:51] Eu acho que é em 12 de Dezembro ou algo assim.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:33:52] E assim, depois da sessão, depois de lhe entregar a lista de nomes e as suas perguntas, aproximadamente quanto tempo acha que demoraria para enviar esses e-mails?

Kristen (em vídeo) [00:34:04] Penso que o mais longo seria uma semana, mas imagino alguns dias. Portanto, menos de uma semana.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:34:11] Então, acha que talvez voltar a verificar por volta de 17 de Dezembro?

Kristen (em vídeo) [00:34:13] Sim.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:34:13] Poderíamos então nos basear uns com os outros para ver se alguém lhe respondeu?

Kristen (em vídeo) [00:34:18] Sim.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:34:19] Tudo bem. Vou anotar isso. OK.

Kristen (em vídeo) [00:34:22] Eu também. Vou colocar isso no meu calendário agora mesmo. Perfeito.

Dr. McCormick (em vídeo) [00:34:25] Fantástico. OK, bem, obrigado Kristen. Apreciei muito o nosso tempo juntos. Espero que tenha aprendido muito com ele. E estou ansiosa por falar com você sobre isto no dia 17 de Dezembro.

Kristen (em vídeo) [00:34:39] Obrigada por debater as ideias sobre isto comigo. Sou grata.

Dra. Marina McCormick [00:35:02] Muito bem, então agora que vimos o protocolo em ação, vamos debater o que vimos. Esperemos que uma coisa que tenha tomado nota tenha sido como demonstrei escuta ativa durante o presente - durante a sessão de treino. Demonstrei que estava ouvindo a minha colega co-educadora, reformulando coisas que a ouvi dizer, repetindo coisas que a ouvi dizer, e reconhecendo os pontos que ela estava fazendo. Além disso, tanto a minha co-educadora como eu próprio tomamos notas durante a sessão. Mais uma vez, um ponto importante para garantir que estamos captando todos os pontos essenciais que levarão a co-educadora a desenvolver passos de ação. Que exemplos de perguntas me ouviu utilizar? Algumas foram palavra por palavra do protocolo, tais como "quando é que vamos seguir para ver se este plano funcionou"? Outras sondagens foram modificadas. E essa modificação provém de uma utilização consistente e frequente do protocolo. Também ficará cada vez melhor na reformulação destas sondagens com a prática. Esperamos que também tenha reparado que passamos uma grande parte do nosso tempo juntos no passo "Explore'' e até regressamos a ele quando precisávamos. Você entendeu como eu ofereci uma solução ou uma possível opção para o meu colega co-educador? Isso mesmo. Pedi permissão. Não saí logo e disse o que estava pensando. Isto é importante, quando agimos como treinadores, pedimos permissão para oferecer sugestões aos nossos colegas co-educadores. Ao pedir permissão para oferecer uma possível solução, estamos mantendo o nosso cliente ou co-educador no lugar do condutor. Mas, em última análise, quem resolveu o problema da prática aqui? Fui eu ou foram os meus colegas co-educadores? Foi a minha companheira co-educadora, e é assim que deve ser. Este problema da prática pertence-lhe. E como tal, a responsabilidade de trabalhar nele permanece com ela.

[00:37:40] Portanto, tenho a certeza de que poderá estar entusiasmado por dar uma oportunidade a este protocolo, mas primeiro vamos rever alguns desafios comuns que poderá enfrentar ao experimentar este protocolo pela primeira vez.

[00:37:57] Depois de assistir a este treino, poderá sentir a necessidade de começar imediatamente. Poderá, contudo, descobrir que os seus colegas co-educadores não estão tão interessados em ajudá-lo a aprender como utilizar este protocolo como parte da sua prática. Se for esse o caso, tente o seguinte: Ouça mais e faça mais perguntas. Concentre-se em aprender aquilo com que os seus co-educadores estão debatendo diariamente. Como é que uma análise colaborativa destas questões poderia ajudar a enfrentar os seus desafios? Propor a utilização do protocolo para resolver um dos seus problemas têm mais probabilidades de ser aceito do que se tivesse acabado de trazer à luz do dia a ideia. Tente pedir a sua ajuda aos seus co-educadores. Se estiver genuinamente interessado em ganhar perspectiva sobre o protocolo e melhorar a sua prática, peça ajuda a um ou mais dos seus colegas para o ajudar. Pedir ajuda com um coração sincero é muitas vezes melhor do que tentar convencer as pessoas a começarem a interagir contigo com este protocolo. Finalmente, pode propor-lhe uma experiência. Tente dizer algo como: "Tomei conhecimento deste protocolo recentemente como parte do Simpósio do Texas sobre Surdocegueira, e estou curioso para ver como funciona". Pergunte se um ou mais dos seus colegas estariam dispostos a experimentar o protocolo e a dar o seu feedback sobre o processo.

[00:39:21] Quando você começa a falar sobre o trabalho do seu co-educador, é provável que haja uma pequena reviravolta. Afinal de contas, ter tal discussão requer vulnerabilidade e muitas vezes as pessoas têm dificuldade em admitir que o que estão fazendo pode não ser tão eficaz como poderia ser. Além disso, os protocolos exigem uma prática. Vai parecer pouco natural durante as primeiras tentativas de ter uma conversa usando este protocolo. O protocolo por desenho está pedindo que tenha uma discussão mais intencional e reflexiva. Torna-o mais consciente do que dizer e de como o dizer. Só utilizando o protocolo de forma consistente e ao longo do tempo poderá aprender a escolher quando é mais apropriado utilizá-lo e como modificá-lo para se adequar aos seus propósitos. Tente o seguinte para fazer passar essa sensação de desconforto. Primeiro, ajude o seu co-educador a preparar-se, reconhecendo que pode não ser fácil percorrer o protocolo em conjunto e afirmar que não faz mal sentir-se um pouco embaraçado enquanto os dois estão conversando. Assegurem-se de que vocês inquiram o protocolo de speed coaching na etapa final de encerramento. Só permitindo que a vossa co-educadora reflita sobre o processo poderá tornar-se mais eficaz na aprendizagem deste tipo de conversação no futuro. Em terceiro lugar, você pode reconhecer quando a dificuldade acontece. A sua co-educadora pode dizer algo assim: "Não compreendo porque temos que utilizar este protocolo". Porque não podemos simplesmente falar"? Não há problema em dizer que este tipo de conversa é difícil e que as diretrizes podem parecer inibidoras no início. Você pode tentar lembrar o seu co-educador de que no final irá debatê-lo e discutir porque é que o protocolo foi estruturado da forma como estava. Finalmente, tente apertar o botão reset, se nada mais funcionar. Se a sua conversa acabar por sair dos trilhos, se o seu co-educador se tornar defensivo, ou talvez opte por não participar, deixe tudo correr bem. Use a sua próxima reunião com o seu co-educador para rever o protocolo com mais detalhe e discutir o seu propósito e porque acredita que ajudará a melhorar os resultados dos estudantes. Pode ser que este protocolo em particular não lhe seja útil e outro possa ser melhor. Não há problema em tentar outra abordagem se ela ajudar o seu co-educador.

[00:41:50] Utilizar frequentemente o protocolo é bom, mas não é suficiente. Se estiver atingindo um platô com o seu co-educador, tente o seguinte: Primeiro, pode convidar o seu co-educador a refletir sobre o objetivo do tempo juntas. Se a sua co-educadora não compreender totalmente porque é que ela se encontra nesta conversa com você, ela pode não aderir ao que você está tentando ajudá-la a realizar. Em segundo lugar, pode decidir se o protocolo está alinhado com o tipo de problemas de prática que a sua co-educadora está experimentando. Você poderá ter que olhar para além do protocolo de speed coaching para uma ferramenta diferente para ajudar a sua co-educadora. Finalmente, pode rever mais intensamente as etapas de ação no final do protocolo e verificar através de e-mail, texto, ou pessoalmente antes da data de seguimento acordada para ver como as coisas estão correndo.

[00:42:48] Lembre-se, porém, de qual é o verdadeiro objetivo: aumentar os resultados dos alunos. Os protocolos não são a única ferramenta que utilizamos, uma vez que temos conversas com os nossos colegas co-educadores. Ter uma grande variedade de abordagens e alterná-las de tempos em tempos é importante. O protocolo de speed coaching não deve ser a única ferramenta que se utiliza quando se faz coaching.

[00:43:14] E agora é a sua vez. Considere com quem gostaria de experimentar o protocolo para a sua primeira tentativa. Pense em quando irá abordar este indivíduo. Qual é o horário da pessoa? Quando é que ela ou ele estaria mais receptivo a esta abordagem? Há verdade no ditado "o timing é tudo". Tenha em mente que ao começar, deve ter consigo uma cópia do protocolo de treino de velocidade. Não há vergonha nisso. Você está praticando e aprendendo como dizer as coisas durante este tipo de conversa. Sugiro até que o seu co-educador saiba que você está praticando uma nova abordagem na forma como o apoia. Ao fazê-lo, demonstre ao seu co-educador que os dois têm uma mentalidade de crescimento e estão dispostos a aprender e praticar coisas novas.

[00:44:10] Se precisar de alguma coisa em relação ao coaching, por favor sinta-se à vontade para me contactar no Google Voice: 832-303-1605. Ou pode enviar-me as suas perguntas ou preocupações por e-mail para marina.mccormick@esc4.net. Espero ouvir de você em breve que o seu speed coaching está tendo um início maravilhoso. Desfrute do resto do Simpósio.