

Materiały opracowane w ramach projektów:

„Integrowanie programu nauczania z treściami biblijnymi, indywidualizacja pracy z uczniem oraz wysoka jakość dydaktyki i wsparcia psychopedagogicznego – trzy główne obszary wymagające poprawy w Niepublicznym Przedszkolu „Dawid” w Poznaniu”. Projekt realizowany w ramach PO WER. Dofinansowanie z Funduszy Europejskich: 76 168,79 zł. Czas realizacji projektu: 01.09.2016 – 31.05.2018 r.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



„Integrowanie programu nauczania z treściami biblijnymi, indywidualizacja pracy z uczniem i wysoka jakość dydaktyki – trzy główne obszary wymagające poprawy/rozwoju w Chrześcijańskiej Szkole Podstawowej im. Króla Dawida w Poznaniu”. Projekt realizowany w ramach Programu Erasmus+. Dofinansowanie projektu z Funduszy Europejskich: 25 132,80 EUR. Czas realizacji projektu: 01.10.2016 – 30.09.2018 r.



„Integrowanie programu nauczania z treściami biblijnymi, indywidualizacja pracy z uczniem oraz wysoka jakość dydaktyki i wsparcia psychopedagogicznego – trzy główne obszary wymagające poprawy w Chrześcijańskim Gimnazjum im. Króla Dawida w Poznaniu”. Projekt realizowany w ramach PO WER. Dofinansowanie z Funduszy Europejskich: 172 041,60 zł. Czas realizacji projektu: 15.11.2016 – 14.06.2018 r.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



PRZEWODNIK PO COACHINGU dla nauczycieli i wychowawców

Celem niniejszego przewodnika jest przedstawienie wartości, ogólnych idei i zasad działających w coachingu, a także pokazanie kilku praktycznych sposobów używania narzędzi coacha w pracy nauczyciela.

Nasze cele jako nauczycieli

Naszym celem jako nauczycieli jest to, by pomóc dzieciom wejść w dorosłe życie, przygotować je do samodzielności, do podejmowania dojrzałych decyzji i odnalezienia się na rynku pracy, ale nade wszystko – celem jest wsparcie ich w odkryciu tego, kim są, jakie posiadają zasoby i do czego w swoim życiu są powołani.

Do samorealizacji jako ludzie potrzebujemy kilku podstawowych kompetencji, wśród których powinniśmy wymienić: umiejętność odkrywania, poznawania i uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, przedsiębiorczość i gotowość do podejmowania inicjatywy. Dodatkowo w dobie szybko zmieniającej się rzeczywistości życia XXI w. ważną i coraz częściej potrzebną w dorosłym życiu kompetencją jest elastyczność i gotowość do zmiany.

Rozwój tych kompetencji wspiera filozofia coachingu.

O coachingu

Coaching jako dyscyplina wywodzi się z przestrzeni sportu, gdzie był używany i rozwijany przez trenerów sportowych. W dość szybkim czasie wszedł do wielu innych dziedzin życia, takich jak biznes, przywództwo, a ostatnio edukacja.

To coachingowi zawdzięczamy: wzrost wydajności osobistej, otwartość na rozwój i uczenie się, wzrost efektywności w realizacji celów, rozwój samoświadomości, wzmocnienie pożądanых postaw, umiejętności i zachowań, wzrost umiejętności wykorzystania własnego potencjału, wzmocnienie poczucia odpowiedzialności.

Kluczowe z perspektywy chrześcijańskiej koncepcji edukacji jest to, że coaching pomaga ludziom w odkrywaniu ich powołania i stawaniu się człowiekiem funkcjonującym w swym pełnym potencjale.

W tym zakresie coaching pomaga w odpowiedzi na pytanie: kim jestem? jakie posiadam talenty i umiejętności? robienie czego przynosi mi w życiu radość? A także: do czego jestem powołany?

Czym jest coaching?

Według „Słownika języka polskiego“ coaching to: aktywna współpraca szefa z pracownikiem w celu eliminowania błędów w pracy i wspierania rozwoju pracownika.

To bardzo „sucha” i mało mówiąca formuła przedstawiająca coaching bardziej jako technikę aniżeli odkrywającą istotę jego przesłania.

John Whitmore, przez wielu uznawany za ojca coachingu, powiedział, że „Coaching jest odblokowywaniem potencjału człowieka w celu zmaksymalizowania jego wzrostu”.

Tony Stoltzfus twierdzi, że: „Coaching jest praktykowaniem dyscypliny wierzenia w ludzi w celu wyposażenia ich do zmiany”.

Coaching uwalnia zasoby dzieci ku maksymalizowaniu ich potencjału. Sam proces zachodzi poprzez wykorzystanie zasad skutecznej motywacji do nauki i pracy przy zrozumieniu i szacunku dla drugiej osoby jej tożsamości, przekonań, wartości i umiejętności.

Coaching edukacyjny z jednej strony buduje w uczniach świadomość i odpowiedzialność za swoje życie, a z drugiej pomaga rozwijać kompetencje zarówno uczniów, jak i pedagogów, co w efekcie skutkuje podniesieniem ogólnego poziomu nauczania.

Coaching edukacyjny dotyczy zarówno osób mających bezpośredni wpływ na nauczanie, czyli dyrektorów, nauczycieli, uczniów i ich rodziców, jak i pozostałych osób zaangażowanych w proces edukacyjny (np. zespół administracyjny szkoły).

Dyrektor może korzystać z kompetencji coachingowych w pracy z nauczycielami i pracownikami szkoły, nauczyciele zaś w swoich kontaktach z uczniami i rodzicami.

Coaching w chrześcijańskich placówkach im. Króla Dawida w Poznaniu – w przedszkolu, szkole podstawowej i gimnazjum

W placówce edukacyjnej, w której jednym z celów rozwoju uczniów jest idea czynienia tego w kontekście chrześcijańskich wartości wynikających z Pisma Świętego, znajdują swoją przestrzeń pojęcia takie, jak porozumienie bez przemocy, tutoring czy coaching. Wszystkie one funkcjonują na płaszczyźnie **pedagogiki dialogu**, w której podstawową przestrzenią pracy jest **spotkanie i rozmowa** dwóch osób, a jej gruntem jest istniejące między tymi osobami **zaufanie**.

Cel przewodnika: „Bądź coachem swojego ucznia”

Celem niniejszego przewodnika jest przybliżenie i zainspirowanie filozofią coachingu, pomoc w rozwinięciu umiejętności komunikacji, w tym słuchania i zadawania otwartych pytań, pomoc w budowaniu świadomości uczniów prowadzącej do odpowiedzialności oraz ich motywacji.

Doradztwo vs coaching

Coaching, mentoring, doradztwo to różne koncepcje i filozofie pracy, które mają na celu rozwój człowieka. Mogą być one wykorzystywane w sposób skuteczny w pracy przedszkolnej i szkolnej z różnymi uczniami, biorąc pod uwagę ich różne potrzeby.

Porównując coaching i doradztwo – to drugie wydaje się koncentrować na działaniu zmierzającym do tego, aby człowiek poczuł się lepiej, podczas gdy idea coachingu zmierza do świadomego zaangażowania ucznia w pracę nad udoskonaleniem jego życia.

Przykład przedstawiający różnicę pomiędzy coachingiem i doradztwem:
W oparciu o poniższy tekst rozmowy pomiędzy uczniem a nauczycielem-coachem określ, które z dwóch podejść jest podejściem coachingowym, a które doradczym? Określ, w czym tkwi główna różnica pomiędzy każdą z tych rozmów?

Rozmowa z chłopcem, który trafił do rodziny zastępczej, który ma problem z marzeniami o przyszłych możliwościach z powodu bagażu przeszłości.

PODEJŚCIE PIERWSZE

„To co usłyszałem to informacja że posiadanie marzeń w waszej rodzinie nie było akceptowane.”

„Mój ojciec negował tych ludzi, którzy posiadali marzenia i tracili czas, zamiast po prostu ciężko pracować i uczyć się.”

„Co jeszcze twój ojciec negował?”

„Posiadał opinię na temat wszystkiego. To było trudne, gdy przebywałem w domu; nie lubił charakteru mojego ubioru, nie lubił moich pomysłów, nie lubił moich przyjaciół. Negował wszystko, co dotyczyło mnie.”

„Jak się z tym czułeś?”

„Trudno mi powiedzieć. Czasem odpowiadałem mu w nieprzyjemny sposób, czasem się wściekałem. Cóż, nie jestem pewien. Czasami uciekałem z domu. Nie pamiętam nawet dużo z tych rzeczy. Wszystko w tej chwili miesza mi się w głowie.”

„Czy twój ojciec traktował cię w ten sposób bardzo często?”

„Tak, często, robił dokładnie to samo w stosunku do innych członków rodziny.”

„Wygląda na to, że w twojej rodzinie miało miejsce słowne molestowanie...”

PODEJŚCIE DRUGIE:

„To co usłyszałem od ciebie, to informacja, że posiadanie marzeń w waszej rodzinie nie było akceptowane.”

„Mój ojciec negocjował tych ludzi, którzy posiadali marzenia i tracili czas, zamiast po prostu ciężko pracować i uczyć się.”

„Co myślisz: czy posiadanie marzeń jest równoznaczne z nieuczciwym podchodzeniem do nauki i pracy w ciągu dnia? ”

„Nie. Jak to, że posiadam marzenia, może mieć cokolwiek wspólnego z moją nauką?”

„Zgadza się - zawsze postrzegałem ciebie jako ucznia, który podchodzi rzetelnie do nauki, osobiście uważam, że posiadanie marzeń tylko podnosi naszą zdolność do pracy i nauki. To co chciałbyś z tymi myślami zrobić?”

„Dobre pytanie... Myślę, że muszę się jakoś przez to przebić... Mój ojciec się myli. Uważam, że przejął tę koncepcję od swojego ojca, ale to nie jest prawdą. Ja pragnę mieć marzenia i je realizować.”

Podejście A to, podejście B to

W czym tkwi główna różnica?

.....
.....
.....

Zauważ, że podejście coachingowe nie jest lepsze od podejścia doradczego lub odwrotnie.

Każde jest wartościowe, użyteczne i różne. To, którego z nich używasz, zależy od osoby, z jaką pracujesz i od tego, co zamierzasz osiągnąć.

Coaching vs mentoring

Coaching i mentoring są relacjami tzw. jeden na jeden, używającymi wsparcia i „przeźroczystości” – otwartości, by pomagać uczniom wzrastać ku lepszej przyszłości.

Poniżej podany jest przykład różnicy pomiędzy nimi.

Przykład: osoba ma propozycję pracy, która rozwinie jej karierę, ale niezbędna jest przeprowadzka, która sprawi, że nastąpi oddzielenie od przyjaciół i rodziny.

Polecenie:

1. Określ, które z dwóch podejść jest podejściem coachingowym, a które mentorskim.
2. Określ, w czym tkwi główna różnica.

Podejście A

„To brzmi jak wielka możliwość! Być powołanym do reprezentowania kraju i wystąpienia w kadrze narodowej w takich zawodach?”

„Tak, rzeczywiście tak jest, ale naprawdę nie wiem, co mam zrobić - to bardzo odpowiedzialne.”

„Miałem dwie podobne możliwości, kiedy byłem uczniem. Jedna decyzja była dobrym wyborem, druga okazała się nieszczęściem.”

„Jaka była różnica?”

„Jedna z tych decyzji pociągnęła za sobą zupełną zmianę stylu życia, przyjaciół i ograniczenia relacji z rodziną.”

„Co twoja mama mówi na ten temat?”...

Podejście B

„To brzmi jak wielka możliwość! Być powołanym do reprezentowania kraju i wystąpienia w kadrze narodowej w takich zawodach?”

„Tak, rzeczywiście tak jest, ale naprawdę nie wiem, co mam zrobić - to bardzo odpowiedzialne.”

„Jak by ta decyzja zmieniła twoje życie?”

„Cóż, najprawdopodobniej największa różnica zajdzie w relacji z moimi rodzicami i przyjaciółmi. Będziemy tęsknić za wspólnymi spotkaniami i czasem spędzonym w gronie rodziny. ”

„W jaki sposób ta decyzja wpłynie na wasze relacje?”

„Będziemy musieli wykorzystywać skuteczniej czas pomiędzy wyjazdami na zgrupowania, ale mam pomysł, jak moglibyśmy to zrobić. ”

„To ciekawe. Powiedz coś na ten temat...”

Podejście A to, podejście B to

W czym tkwi główna różnica?

.....
.....
.....
.....

Kiedy mentorujemy ucznia - uczymy go, aby korzystał z rzeczy, które są w nas lub by uczył się z naszego doświadczenia.

Kiedy coachujemy ucznia - wówczas popychamy go do tego, aby korzystał ze swoich zasobów lub by uczył się ze swojego doświadczenia.

Coaching jest pomaganiem uczniom w uczeniu się zamiast uczeniem ich.

Narzędzia coachingu - zadawanie pytań

W samej istocie coachingu nauczycielskiego - czyli coachingu liderkiego jest idea pomagania uczniom w pokonywaniu ich wyzwań (rozwiązywaniu ich problemów) nie poprzez mówienie im tego, co mają robić. Jedną z najważniejszych rzeczy, jaką nauczyciele coachowie powinni wypracować, jest nauczenie się zadawania pytań zamiast dawania rad.

Przykłady dawania „dobrych” *) rad:

- Czy nie pomogło by tobie, **gdybyś robił notatki z informacji, które wyczytujesz z książki?**
- Czy nie mogłabyś **pójść do koleżanki i powiedzieć coś od serca, aby rozwiązać wasz problem?**
- Czy nie myślisz, że **dobrze by było porozmawiać z twoim tatą na temat tego, co ty o tym myślisz?**

Powyższe pytania (stwierdzenia) są tym, co możemy nazwać pytaniami zorientowanymi na rozwiązanie. Są często używane przez nauczycieli w ich pracy pedagogicznej. Czy są złe? Niekoniecznie – przecież uczą właściwych postaw poprzez sugerowanie uczniom gotowych rozwiązań.

Być może istnieje jednak lepszy sposób na to, aby nauczyć uczniów: reagowania we właściwy sposób, rozwiązywania napięć w relacjach czy też podejmowania mądrych wyborów.

Praktyczna różnica między klasyczną postawą nauczyciela uczącego dzieci a postawą nauczyciela-coacha polega na tym, że ten **pierwszy skupia się na rozwiązaniu, podczas gdy ten drugi (coach) skupia się na uczniu i na jego rozwoju.**

Pytania skoncentrowane na rozwiązaniu są dobrą ilustracją tego, jak może wyglądać próba zmiany tego, co robisz, bez zmiany tego, kim jesteś.

Mówiąc inaczej: to, co mówisz, wynika z tego, kim jesteś. „*Albowiem z obfitości serca mówią usta.*”

To, co mówisz, nie zmieni się do czasu, aż ty się zmienisz, czyli aby zmienić swój sposób postępowania, musisz zostać zmieniony na poziomie „bycia”, a nie tylko na poziomie „robienia”. (Na podstawie książki: „Leadership Coaching”, Tony Stoltzfuz)

Jeśli postrzegałeś dotychczas coaching jako sposób, aby przez pewne narzędzia i techniki doprowadzać do zmiany zachowań uczniów, to to nie jest ten coaching, który wprowadzamy w naszych placówkach.

Nie można stać się dobrym nauczycielem-coachem poprzez dodanie do swojego warsztatu kolejnych technik i narzędzi.

Stanie się dobrym nauczycielem-coachem jest projektem, który zmienia twoje wartości, sposób, w jaki patrzysz na ludzi czy sposób, w jaki prowadzisz z nimi rozmowy. Stanie się nauczycielem-coachem przynoszącym transformację do życia uczniów rozpoczyna się od transformacji siebie samego.

Rozpoczynając pracę nad rozwojem uczniów, musimy zacząć od siebie, a konkretniej od serca coacha – wówczas wszystkie pozostałe umiejętności zyskują na znaczeniu, gdyż przestają być tylko technikami, a stają się nawykiem wierzenia w ludzi.

Zatem powyższe trzy pytania w świetle filozofii coachingu mogłyby brzmieć następująco:

- Jak mogłoby ci pomóc robienie notatek z informacji, które wyczytujesz w książce?
- W jaki sposób mogłabyś rozwiązać problem w relacji z twoją koleżanką?
- Co dałoby ci porozmawianie z twoim tatą na temat tego, co ty o tym myślisz?

Wartości w coachingu

Wartości są naszymi głębokimi przekonaniem. One określają nasze życie, podejmowane decyzje, pasje, dla których żyjemy, i są wyjaśnieniem sposobu, według którego podejmujemy decyzje. Wartości określają, kim tak naprawdę jesteśmy.

1. Wiara w uczniów

Coaching podchodzi do ucznia z szacunkiem i z wiarą. Używa takich narzędzi, jak słuchanie, zadawanie pytań, utrzymuje przy tym odpowiedzialność na uczniu zamiast dawania mu gotowych odpowiedzi. Te postawy są praktycznym okazywaniem wiary w ucznia.

2. Życie daje możliwości zmiany

Toczące się życie stwarza możliwości, które kształtują w nas wzrost, popycha nas do kroczenia naprzód poprzez rzeczywiste doświadczenia w naszym życiu. Zmiana rozpoczyna się od otwartości w sercu ucznia i od pragnienia, dlatego coach czeka, by zobaczyć, co dzieje się w życiu ucznia – nie angażuje się w rozwiązywanie problemów i tworzenie własnego planu.

3. Liderzy biorą odpowiedzialność

Coachowie rozwijają postawy liderские poprzez utrzymywanie uczniów w miejscu brania odpowiedzialności i pozwolenie im na rozwiązywanie ich własnych problemów. Ściąganie odpowiedzialności z innych zatrzymuje ich wzrost. Dlatego coach delikatnie pozwala uczniowi określać plan, cele, rozwiązania i działania, zamiast robić to za ucznia.

4. Doświadczenie podstawą przemiany

Uczenie przez doświadczenie jest jednym z najskuteczniejszych sposobów edukacji. Rzeczy, które nas najbardziej kształtują, odbywają się przez doświadczenie i przez relację, nie poprzez zdobywanie informacji. Dlatego

coaching uczniów koncentruje się na angażowaniu momentów ich życia, które uczą w rzeczywistość przeźroczystych relacji w celu stworzenia trwałej zmiany.

5. Uczenie się przez całe życie

Życie jest toczącym się procesem, dającym możliwości dla wzrostu i rozwoju. Coaching działa, ponieważ traktuje poważnie to, co przynosi życie i daje możliwość wprowadzenia wartościowej zmiany w życiu ucznia.

Dlatego nauczyciele-coachowie słuchają intensywnie i intuicyjnie, gdyż każde wydarzenie w życiu ucznia jest ważne i znaczące.

6. Służba płynie z bycia

To, kim jesteśmy ostatecznie, decyduje o naszym zachowaniu. To zachowanie jest wypadkową charakteru. Czyli to, co robimy, jest funkcją tego, kim jesteśmy. Tożsamość, charakter i przeznaczenie skutkują ogromnym potencjałem do zmiany. Dlatego coaching koncentruje się na zmianie tego, co robisz, poprzez zmianę tego kim jesteś.

7. Uczenie się we wspólnocie szkolnej

Zmaksymalizowany wzrost i spełnienie wynikające z przeznaczenia są możliwe tylko pomiędzy społecznością uczącą się nawzajem. Szkoła jest taką społecznością. Coaching wnosi niezastąpiony wkład w to, byśmy mogli sięgać dalej i wyżej. Dlatego coachowie intuicyjnie inwestują w relacje jako w żywotną część procesu zmiany.

8. Autentyczne relacje miłości i zainteresowania

Atmosfera miłości i otwarte relacje uwalniają nas od ukrytych obaw, które ściągają nas w dół, i dają otwartości, bezwarunkowej akceptacji i miłości dostęp do naszego życia. Dlatego coachowie świadomie sprzyjają tworzeniu autentycznej atmosfery akceptacji, która otwiera uczniów na zmianę.

9. Zarządzanie swoim życiem

Jesteśmy odpowiedzialni za nasze własne życie, podobnie jak uczniowie dorastają do tego, by być w pełni odpowiedzialnymi za swoje. Coaching jest procesem, który im w tym pomaga. Jesteśmy osobiście odpowiedzialni za nasze wybory oraz za wypełnienie obdarowania uczniów i stojącego za nim powołania. Nauczyciele-coachowie nigdy nie pozbawiają ucznia wolności wyboru poprzez mówienie co ma robić, gdyż wolna wola jest darem danym przez Stwórcę.

10. Każda uczeń jest wyjątkowy

Każdy uczeń jest wartościowy z charakterystycznymi darami, historią i powołaniem. Coaching jest zindywidualizowanym procesem, ponieważ ludzie są indywidualnościami. Dlatego coaching podąża za koncepcją ucznia.

MODEL GROW

Chyba najbardziej popularnym modelem pracy w coachingu jest model GROW (ang. wzrost), który jest akronimem słów: G - goal - główny cel, R - reality check - ocena rzeczywistości, O - options - opcje, W - will - wola. Ten model, prowadząc klienta od jasno zdefiniowanego celu, przez określenie i zrozumienie aktualnej i bieżącej sytuacji, poprzez analizę wszelkich opcji i rozwiązań, kieruje go do określenia jasnych i zrozumiałych działań, których jest gotowy (ma pragnienie) się podjąć.

GŁÓWNY CEL

Kluczowe jest, aby realizować z uczniem cel, który on chce osiągnąć. Celem może być odbycie jednego spotkania o charakterze coachingu lub też prowadzenie sesji kilku spotkań, które zmierzają do osiągnięcia jakiegoś jasnego celu. Cel coachingowy powinien być określony już na początku spotkania, gdyż wówczas pomoże to w efektywniejszej realizacji procesu i przyniesie lepszy skutek.

RZECZYWISTOŚĆ

Pomagamy uczniowi określić rzeczywistość, w której znajduje się w danej chwili. Pomaga mu to w dostrzeżeniu w sposób bardziej obiektywny sytuacji, w której się znajduje, a także pomaga mu to w dostrzeżeniu i uwzględnieniu wszelkich czynników mających miejsce.

OPCJE

Jest to etap, w którym pomagamy uczniowi odnaleźć i nazwać różne opcje, czyli możliwości czy też drogi rozwiązań. Chodzi o to, by określić kilka różnych możliwych dróg, z których on w perspektywie wybierze tę, która wydaje mu się najlepsza. Chodzi też o to, aby ten etap był twórczą pracą ucznia (nie coacha). To on jest tym, który znajduje i wybiera najlepsze dla siebie rozwiązanie.

WOLA

Jest to kluczowy krok, który pomaga w przekładaniu teoretycznych możliwości na praktyczne działania, które mają być w perspektywie wykonane. Istotne jest tutaj, aby lista praktycznych działań składała się tylko z tych aktywności, co do których uczeń jest przekonany.

Uwagi:

- Wyznaczanie celów przed określeniem rzeczywistości wydaje się trochę dziwne; wydaje się, że najpierw powinniśmy określić rzeczywistość, a potem określić cele. Ale tak nie jest; określając cele przez pryzmat rzeczywistości, otrzymamy najczęściej negatywny lub niemożliwy obraz dotyczący wprowadzenia przez nas danej zmiany. Działanie odwrotne daje perspektywę wprowadzenia brakującej jakości czy nowej cechy, z uwzględnieniem i rozumieniem aktualnej sytuacji. Czasem patrząc na dobrą sytuację, która jest dziś, nie chcemy tego, co mogłoby być dla nas najlepsze jutro.
- Model GROW działa w przestrzeni istniejącej u ucznia wysokiej świadomości oraz w sytuacjach brania odpowiedzialności za naukę, zwiększenie jej efektywności, rozpoczęcie ćwiczeń, lepsze zorganizowanie życia...

MODEL LEJKA

Ten model rozpoczyna się od odpowiedzi na pytanie o ostateczny cel, jaki uczeń chce osiągnąć. Potem coach poszerza zakres rozmowy o aspekty zewnętrzne i wewnętrzne, zadając szereg pytań otwartych, po czym w oparciu o uzyskaną informację uczeń ma możliwość wybrać spośród różnych opcji właściwe rozwiązanie problemu czy wyzwania. Interakcja kończy się, gdy zostają wybrane konkretne kroki prowadzące do rozwiązania problemu.

KROK 1: CEL

Do opracowania jasnej formuły celu można posłużyć się formatem SMART w jednym krótkim zdaniu.

KROK 2: BADANIE

Po określeniu jasnego celu należy zbadać, co dokładnie się wydarzyło. Można sondować zarówno czynniki zewnętrzne, jak i relacje wewnętrzne, które miały wpływ na aktualną sytuację. Warto w trakcie rozmowy wychwycić kluczowe zdanie, słowo - powtórzyć je uczniowi – spytać, co miał na myśli, poprosić o więcej informacji.

KROK 3: OPCJE

Proces rozmowy prowadzi ucznia do wyszukania wielu potencjalnych odpowiedzi czy też rozwiązań. Często na początku padają rozwiązania, które już tkwiły w głowie osoby coachowanej. Prawdziwy potencjał coachingu pojawia się w momencie, gdy uczeń zaczyna przekraczać swoje granice, gdy otwiera się i gdy wykracza poza swoje schematy myślenia.

KROK 4: DECYZJA

Teraz coach pomaga klientowi w podjęciu decyzji o wybraniu kierunku działania, który przybliży go do osiągnięcia celu. Ma tu miejsce podjęcie decyzji i wybór jednej spośród wielu opcji. Celem jest przejście drogi: „mógłbym > chcę > zrobię”. W tym celu aby skutecznie zamknąć proces, dobrze jest, by uczeń zadeklarował, co konkretnie zrobi. Chodzi o zamianę słów w czyn.

KROK 5: DZIAŁANIE

Na tym etapie przekładamy kierunek dążenia czy też celu działań ucznia na konkretne kroki, które podejmie, z którymi się utożsamia. Chodzi o jasne i rzeczowe wyartykułowanie tego, co na jakim etapie zostanie zrobione.

Dowody skuteczności coachingu

Jeden z nauczycieli w naszej placówce na skutek odbycia szkolenia dotyczącego coachingu zmienił sposób pracy z uczniami, wprowadzając do standardowo prowadzonych przez siebie lekcji znacznie więcej pytań.

I tak jako dydaktyk zadaje pytania budujące odpowiedzialność za naukę: - co ci to da? czego się nauczysz?

Jako wychowawca zadaje pytania o motywację, która jest potrzebna do wprowadzenia zmiany w życiu: - co cię motywuje? co jest dla ciebie ważne?

Pracując metodą projektów zadaje pytania budujące świadomość typu: - kto będzie z tobą współpracował? - co ci da osiągnięcie tej rzeczy? - co uzyskasz, osiągając ten cel?

Chcąc motywować uczniów do zamykania projektów lub dokończania projektów, które rozpoczęli, zadaje pytania typu: - po czym poznasz, że osiągniesz cel? - jak to sprawdzisz?

Widząc potrzebę wytrwałości w osiągnięciu celu, pyta: - kto będzie z tobą świętował, gdy zakończysz projekt? jak będziesz świętował? kto się dowie o tym, że zrealizowałeś takie niesamowite zadanie?

Inny nauczyciel widzi wartość rozwoju umiejętności słuchania, budowania atmosfery wzajemnego szacunku, co prowadzi do wzrostu zaufania, stwarza przestrzeń do zadawania pytań oraz szukania różnych sposobów rozwiązań danych problemów, zachęca do wzajemnej współpracy w zespole.

Badania potwierdzające wartość coachingu w edukacji

Chociaż samo stosowanie coachingu w edukacji jest sprawą relatywnie nową, to już powstaje baza prac potwierdzających skuteczność tej metody. I tak dowiedziono że*:

1. Coaching ma pozytywny wpływ na stosowanie metod dydaktycznych w klasach (badania w USA: Brown, Reumann-Moore, Hugh, Christman, Roffer, 2008);
2. Coaching indywidualny dla uczniów prowadzi do znacznego wzrostu poziomu odporności psychicznej (Green, Grant, Rynsa171717ard, 2007);

3. Coaching w odniesieniu do nauczycieli jest w stanie zwiększyć stopień zaangażowania ucznia (badania w USA: Brown, Reumann-Moore, Hugh, Christman, Roffer, 2008);
4. Coaching profesjonalny zwiększa zaangażowanie uczniów w osiągnięcie celów oraz sam proces osiągnięcia celów (Green, Grant, Rynsaard, 2007);
5. Madden, Green, Grant (2011) odkryli, że użycie rozwiązań bazujących na coachingu wspiera uczniów szkół podstawowych w odnajdywaniu i identyfikowaniu ich własnych sił i zasobów.

* Materiał zaczerpnięty z opracowania: *„Jak pomóc młodym ludziom wejść w dorosłość”*, red. Lilina Kupaj.