

O poszukiwaniu potencjału nauczyciela i ucznia.

Siła podejścia coachingowego w edukacji.

Anna Ryszka

Brzeg Dolny, 14.10.2024



Cele wystąpienia:

- Poszerzenie świadomości w zakresie głębszych poziomów funkcjonowania człowieka w kontekście pracy nauczyciela.
- Omówienie korzyści i szans korzystania z podejścia coachingowego.
- Co mogę zyskać osadzając się w podejściu coachingowym i stosując to podejście w pracy nauczyciela.
- Kiedy i w jakich sytuacjach mogę wspierać rozwój ucznia.

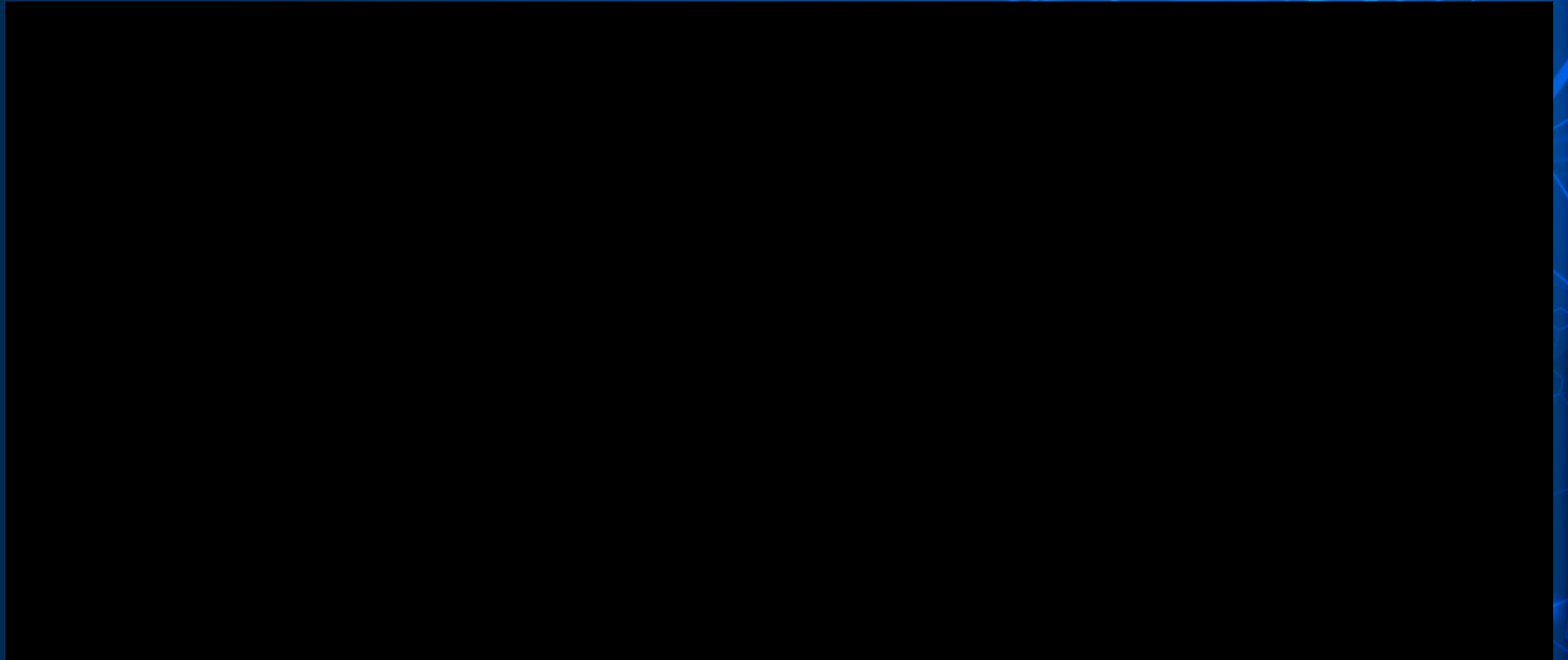


Źródło: youtube, Włodek Markowicz

12/1



Ogólnopolska, Akredytowana
Niepubliczna Placówka Doskonalenia Nauczycieli
Instytut Nauki Lektikon



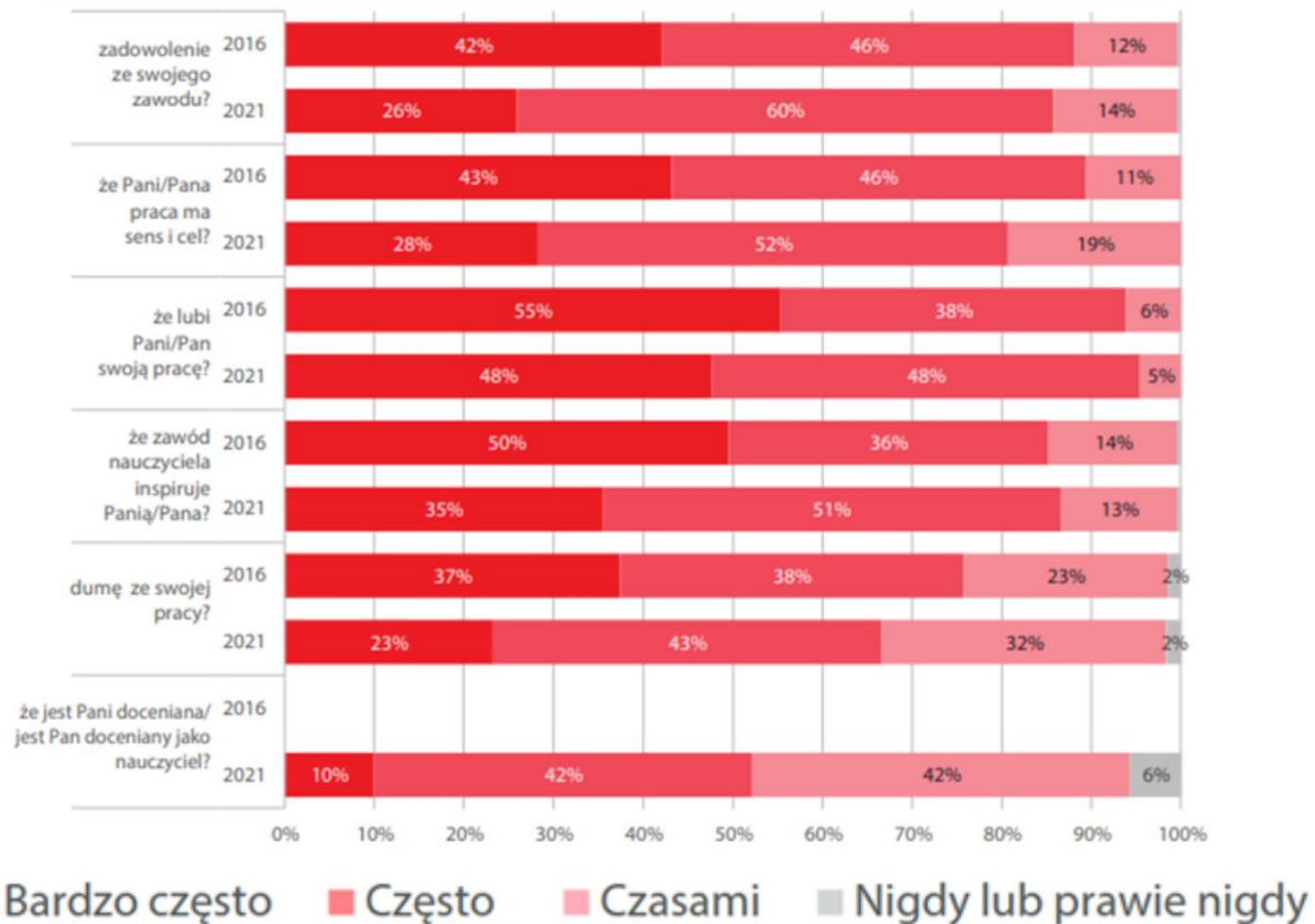
Rola nauczyciela XXI wieku

- otwartość na zmianę
- zadbanie o wszechstronny rozwój ucznia,
- stworzenie dla młodych ludzi przestrzeni, w której możliwe będzie zrozumienie siebie,
- pomoc w rozpoznawaniu swoich talentów czy mocnych stron,
- tworzenie możliwości poznania własnych emocji, motywów działania
- ciągłe poszukiwanie odpowiedzi na fundamentalne pytania

Wykres 8.3. Satysfakcja zawodowa nauczycieli w Polsce

Odsetek uczniów, których nauczyciele deklarują poczucie satysfakcji ze swojego zawodu.

Jak często Pani/Pan czuje...



Źródło:

https://pirls.ibe.edu.pl/wp-content/uploads/2023/05/PI_RLS_2021_Wyniki-miedzynarodowego-badania-osiaגיע-czwartoklasistow-w-czytaniu.pdf

**„Jestem w stanie kontrolować tylko to czego jestem świadom.
To czego nie jestem świadom ma kontrolę nade mną.
ŚWIADOMOŚĆ daje mi władzę.”**

John Whitmore





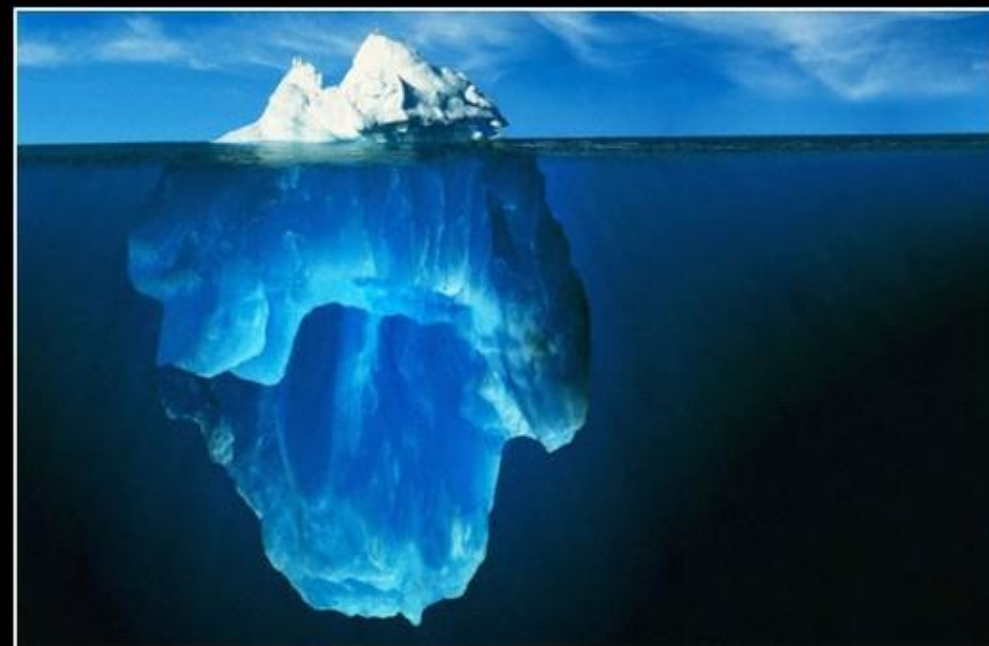
*Możesz się spotkać z drugim człowiekiem na takim poziomie
głębi i świadomości na jakim spotykasz się sam ze sobą*

**Patrząc holistycznie
widzę więcej i więcej
rozumem**



Potencjał góry lodowej kryje się pod powierzchnią wody.

O sile, energii i motywacji do
podejmowania działań decydują poziomy
głębsze oraz wewnętrzny kontakt z nimi



Świadomość
Podświadomość

www.demotywatory.pl

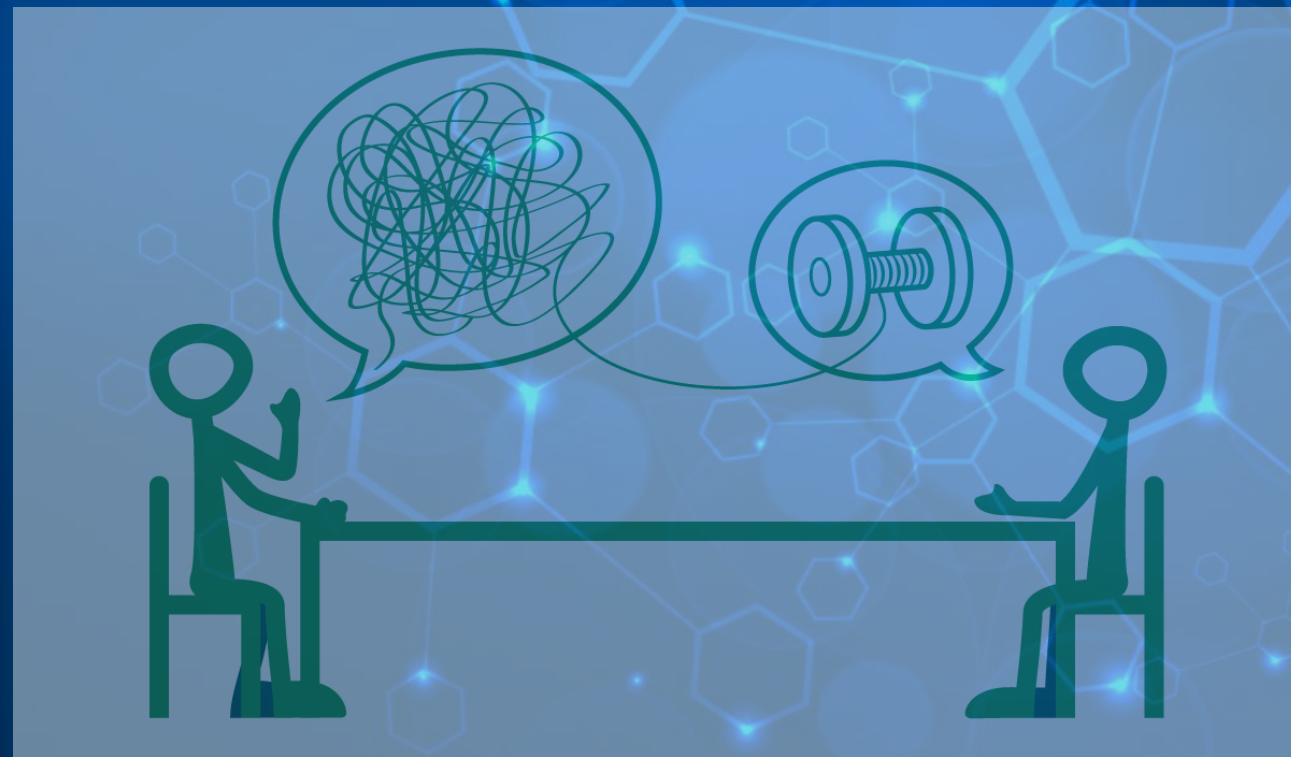
Wejście pod wodę pozwala odkryć:

- **Jakie są powody tego**, co ludzie robią w życiu, jak się zachowują?
- **Jak głębokie** to są powody?
- **Jak bardzo różnimy się w tym**, co robimy i dlaczego to robimy?
- **Kim jesteśmy** i co nami kieruje?
- Jak bardzo **powierzchownym obrazem siebie samych i innych ludzi** kierowaliśmy się do tej pory?



- *Czym jest coaching?*
- *Jak go rozumiecie?*
- *W czym podejście*

coachingowe może nam pomóc?



Coaching to :

- **rodzaj relacji z klientem**, która ma sens, która działa i pozostawia określone efekty
- **proces wspierający** rozwój człowieka
- **towarzystwo klientowi**
- **wsparcie w wyborze użytecznego rozwiązania** i podjęciu konkretnych działań

Co jest charakterystyczne w pracy coacha?

- zadaje **pytania**;
- **potrafi słuchać**
- jest uważny na **potrzeby klienta**
- **wykorzystuje w pracy ćwiczenia i zadania**, które poszerzają klientowi perspektywę patrzenia na siebie, na sytuację, na świat;
- zachęca czy nawet czasem prowokuje (pytaniami) do **zmiany sposobu myślenia**, do wyjścia ze swoich schematów i przyjęcia innego punktu widzenia

Co jest charakterystyczne w pracy coacha?

- **nie ocenia** ani tego, co mówi klient, **ani jego samego**
- **jest partnerem dla klienta:** coach nie występuje w roli eksperta, który wie i który zna najlepsze rozwiązania;
- **nie doradza klientowi**, nie uczy go;
- **pomaga znaleźć klientowi najlepsze rozwiązanie**, wybrać najlepszą opcję spośród wygenerowanych;
- **wspiera swojego klienta** poprzez wiarę w niego i jego możliwości

Coach nie powie Ci, że jesteś zwycięzcą.

Coach zapyta Cię: Kim jesteś?

I pomoże Ci znaleźć odpowiedź na to pytanie.



Jaką moc mają pytania ?

- Prawda jest taka, że **najwięcej o kliencie wie... on sam.**
- Największym źródłem i **silnikiem zmian jest motywacja klienta.**
- **Jeśli sam wpadnie na jakieś rozwiązanie** – o wiele chętniej i z większą determinacją do niego podejdzie niż w sytuacji, kiedy ktoś by mu je doradził.



Jaką moc mają pytania ?

- **Kiedy coach pyta, a klient odpowiada** – to dzieje się tak, że słowa klienta wychodzą z jego głowy: nie są już tylko w jego umyśle, ale on też je słyszy i wie, że ktoś je usłyszał.
- **Pytania poza tym mogą dotrzeć tam, gdzie trzeba.** Mogą pokierować uwagą tak, by uruchomić kreatywność klienta, poszerzyć jego percepcję, przełamać schemat myślenia, w jaki wpadł.
- **Pytania budują atmosferę otwartości** między coachem i klientem.

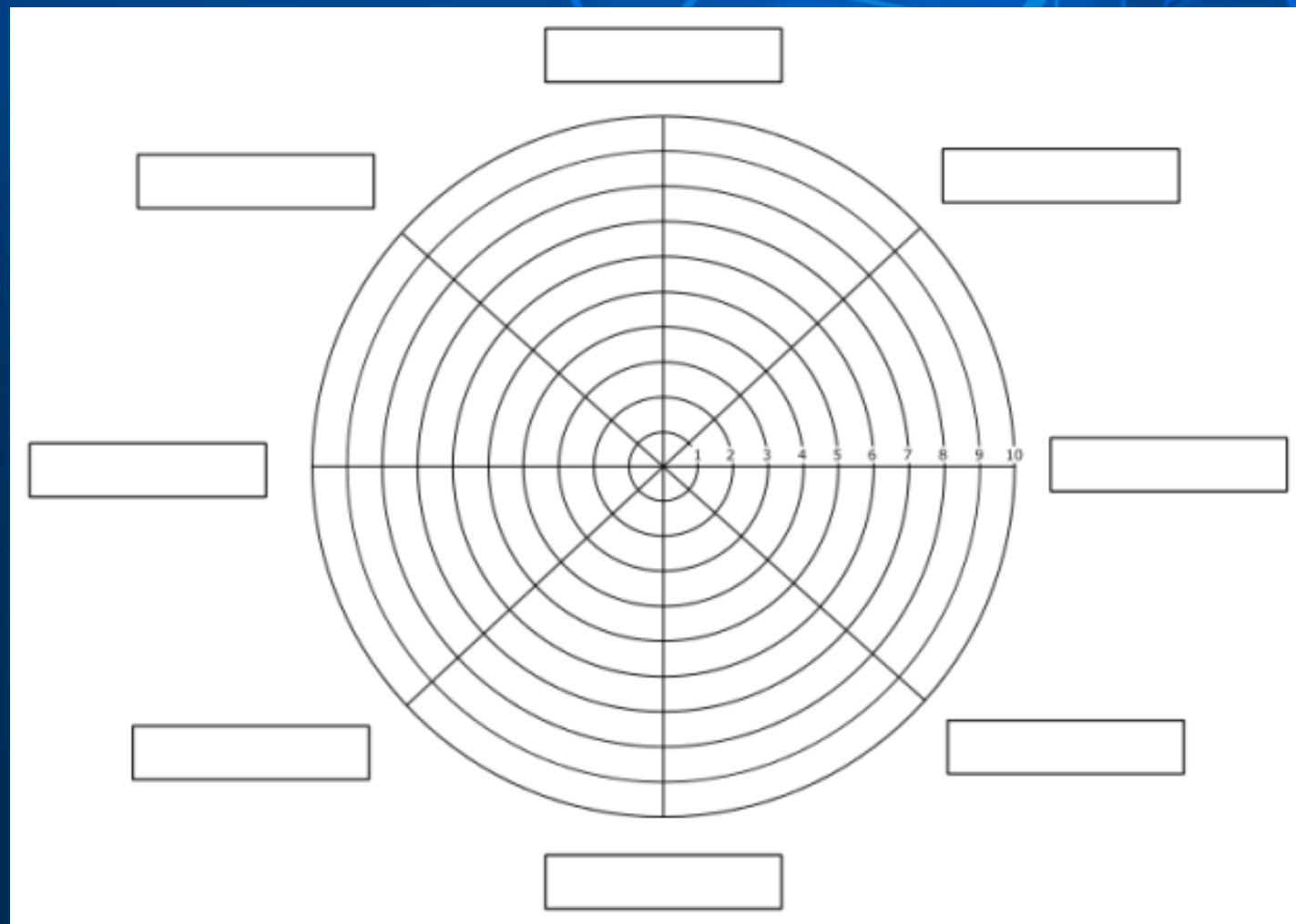
Jak podejście coachingowe może odpowiadać na wyzwania nauczyciela XXI wieku ?

- **uczy nas otwartości i odklejania etykiet**
- **pozwała przyjrzeć się rzeczywistości** – temu, jak jest, co jest, co działa, a co nie
- **pozwała wzmocnić silne strony**, zidentyfikować zasoby;
- **prowadzi do wygenerowania różnych opcji rozwiązań**, z których chce wybrać najbardziej odpowiednie;
- **pozwała z uczniem zaplanować działania**: krok po kroku – do osiągnięcia zamierzonego celu;
- **pozwała przeanalizować szanse i trudności**, jakie można napotkać na swojej drodze;
- **testować różne działania**, uczyć się na nich, wyciągać wnioski.

Jakich cech potrzebujesz aby móc
wejść pod wodę?



Koło kompetencji nauczyciela pracującego w duchu coachingowym



MOC PYTAŃ



- Jaki ma kształt po zarysowaniu ?
- Jak refleksja uruchamia Ci się patrząc na swoje zarysowane koło ?
- Uznając że twoja praca z uczniami tym „kołem się toczy” jak Tobie obrazuje się płynność tej współpracy?
- Jakie są jej mocne strony?
- Co może być twoim największym wyzwaniem?
- Nad czym chciałbyś skupić swoją uwagę?
- Gdzie chciałbyś przyłożyć dźwignię ?
- Od czego chciałbyś zacząć ?
- Zapisz co będzie twoim pierwszym krokiem?
- Kto powinien o tym wiedzieć?
- Jaką siebie chciałabyś/ chciałbyś zobaczyć następnym razem?

Case Study

Na rozmowę przychodzi do Ciebie uczeń, który do tej pory osiągał dobre wyniki w nauce. Nie sprawiał problemów wychowawczych. Od początku roku szkolnego jest zupełnie odwrotnie. Widzisz, że jest przy tym arogancki, na lekcjach doświadczasz jego trudnych zachowań. Już kilka razy podejmowałeś interwencję odwołując się do obowiązujących zasad. Chcesz mu pomóc, wchodząc pod wodę, stosując jedno z narzędzi coachingowych jakim struktura rozmowy.

Co może dać
nam struktura
rozmowy ?



RISE

_autorskie narzędzie coachingowe udzielania informacji zwrotnej



Praca podejściem SMART - przykład

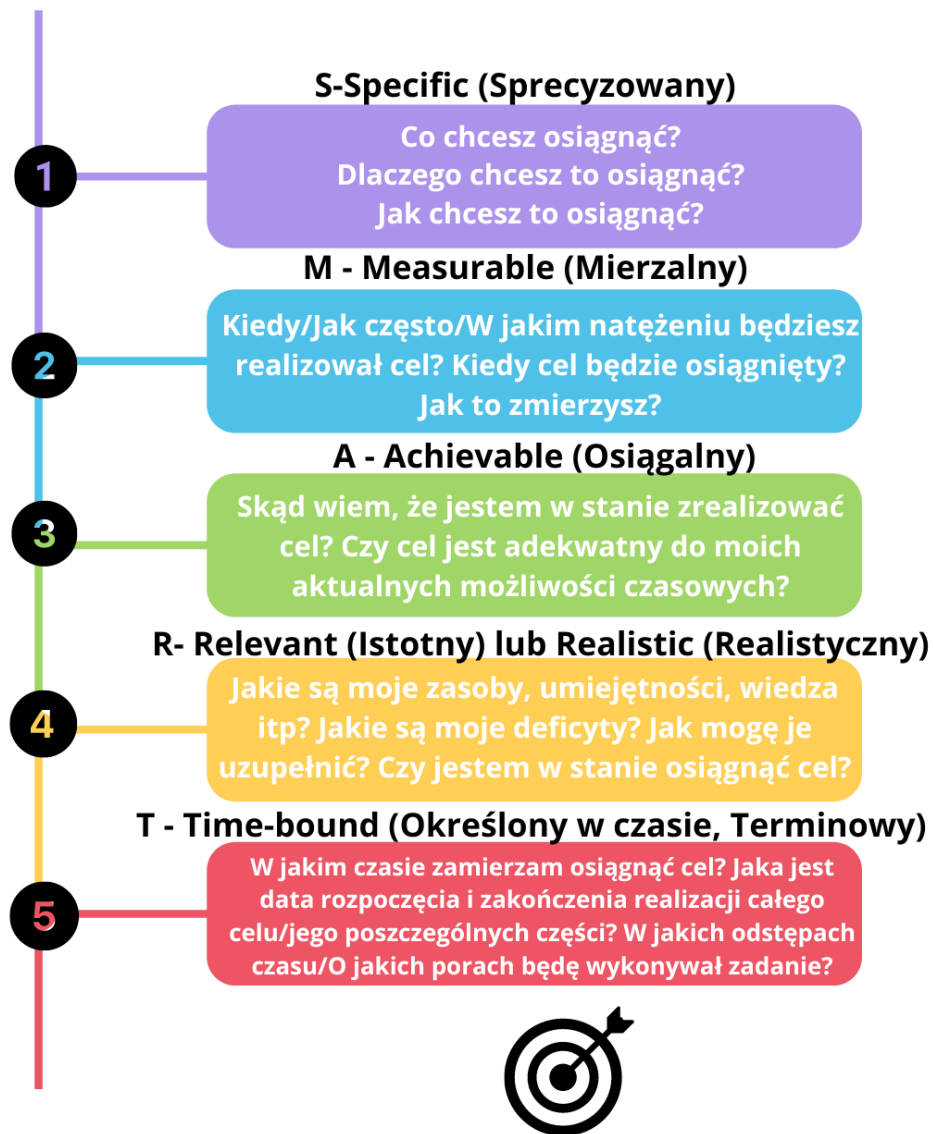
CEL 1: Zacząć biegać

- **Czy jest sprecyzowany?** Przydałoby się jeszcze wiedzieć PO CO? Dlatego lepiej doprecyzować ten punkt: zacząć biegać, by w ten sposób poprawić swoją kondycję.
- **Czy jest mierzalny?** NIE. Tu też trzeba doprecyzować. Na przykład: biegać codziennie po pół godziny.
- **Czy jest atrakcyjny?** Tu pojawia się problem: sporo moich znajomych biega, ale mnie to nudzi... Znacznie atrakcyjniejsze dla mnie jest jeżdżenie na rowerze. Zatem przeformułujmy: nie biegać, a jeździć na rowerze. Na tyle to lubię, że z chęcią pojeżdżę dłużej niż pół godziny.
- **Czy jest realistyczny?** NIEZBYT. Może być kiepska pogoda, mogę nie mieć danego dnia czasu, może mi się rower popsuć albo ja sam mogę czuć się gorzej... Może więc zamiast codziennie, spróbuję trzy razy w tygodniu?
- **Czy jest terminowy?** Mogę określić sobie przedział czasu, w którym chcę realizować mój cel. Na przykład: jeździć na rowerze od kwietnia do października.
- **KONKLUZJA** – Teraz mój cel brzmi: Od kwietnia do października trzy razy w tygodniu spędzać na rowerze co najmniej pół godziny.



Metoda SMART

Metoda SMART pomaga planować. Stosując ją, można sformułować wybrany cel krok po kroku. Należy przy tym spełnić określone kryteria. Cel musi być:



O co chcielibyście zadbać ?

5Q

Co mogę zacząć
robić ?

Co przestać
robić?

**Co mogę
robić
inaczej?**

Czego robić
więcej?

Czego mogę robić
mniej?

