

Zestaw narzędzi do przeprowadzenia superwizji modelu coachingu dla dyrektorów szkół i placówek oświatowych



Materiał przygotowany przez Fundację Szkoła Liderów
na potrzeby projektu „Przywództwo i zarządzanie w oświacie”

Zestaw narzędzi obejmuje:

1. Schemat scenariusza sesji superwizji grupowej
2. Metoda oparta na analizie potrzeb
3. Metoda feedforward
4. Zestaw pytań do konsultacji indywidualnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Schemat scenariusza sesji superwizji grupowej

Cele sesji superwizyjnej:

- lepsze rozumienie samego siebie jako coacha
- lepsze rozumienie, co dzieje się w procesie coachingu
- lepsze rozumienie intencji i potrzeb klienta
- inspiracja do dalszej pracy
- rozwijanie warsztatu pracy,

Grupa: 8-12 osób

Czas trwania: 4 godziny

Ramowy przebieg sesji

1. Wprowadzenie

- Przedstawienie celów i planu sesji
- Co się dzieje w Twojej pracy coachingowej? Krótka indywidualna informacja o aktualnym statusie współpracy coacha z coachee.

2. Wymiana doświadczeń w grupach 3 osobowych

Przykładowe pytania:

- Jakie narzędzia stosujecie? Co się sprawdziło?
- W jakim punkcie procesu jesteście? Zaznacz na rysunku. Co to oznacza dla dalszej pracy z coachee.
- Jakie trudności i wyzwania pojawiły się? Jak można sobie z nimi poradzić?
- Ja w roli coacha. Jakie umiejętności i postawy pomagają mi w roli coacha? Co chce wzmocnić?

Przedstawienie na forum głównych wątków.

3. Wyłonienie tematów do pracy superwizyjnej

- Kto chce pracować nad swoim wyzwaniem?
- Które z wyzwań/trudności są najbardziej powszechne/najtrudniejsze/najpilniejsze, by się nimi zająć?

4. Sesje superwizyjne

- Dla 2-3 uczestników wg. zgłoszonego zapotrzebowania
- Przebieg zgodnie z metodą feedforward lub z metodą analizy potrzeb.

5. Podsumowanie sesji

- Czego dowiedziałem się o sobie? Jak teraz rozumiem swoje wyzwania?
- Jakie działania/ postanowienia do dalszej pracy?

Metoda superwizji oparta na analizie potrzeb

Przebieg sesji superwizyjnej

1. Wprowadzenie

Jak będziemy pracować – przedstawienie schematu przez superwizora.

Kilka słów wprowadzenia ze strony osoby superwizowanej (OS)

2. Zdefiniowanie problemu

- Przedstawienie tematu, trudności, niejasności.
- Pytania do OS:
 - *O czym będziemy rozmawiać? Co sprawia ci trudność?*
 - *Co ma się zmienić?*
 - *Jaki tytuł nadajesz tej sytuacji?*

3. Opis sytuacji: jak jest, co się dzieje

- OS opowiada o swojej trudności
- Grupa zadaje pytania pogłębiające swój obraz, swoje rozumienie sytuacji

4. Analiza potrzeb

Grupa odpowiada na pytanie:

- *Co jest ważne w tej sytuacji dla coacha? Jego potrzeby, nadzieje, obawy?*
- *Co jest ważne w tej sytuacji dla osoby coachowanej? Jej potrzeby, nadzieje, obawy?*
- *Jakie macie hipotezy na to, co się dzieje w procesie, w relacji coach-coachee?*

Osoba superwizowana po wysłuchaniu innych sprawdza, czy i jak zmieniło się jej rozumienie sytuacji, i definiuje nad czym, po wysłuchaniu innych chce pracować.

5. Poszukiwanie rozwiązań

Grupa pracuje nad pytaniami:

- *Gdybyś ty był coachem, to co byś zrobił/ła?*
- *Gdyby to była twoja historia, to co byś zrobił/ła?*

Superwizor/ka zachęca osoby z grupy do dzielenia się swoimi pomysłami, propozycjami.

Osoba superwizowana słucha, ewentualnie zapisuje i wybiera to, co z jej perspektywy jest najbardziej odpowiednie.

6. Podsumowanie

Informacje zwrotne od osoby superwizowanej, od grupy: co biorę dla siebie z tej sesji.

Metoda feedforward (informacja na przyszłość)

Cele sesji:

Wsparcie uczestników i uczestniczek w podejmowaniu wyzwań i rozwiązywaniu problemów poprzez skorzystanie z doświadczeń/ sugestii/ pomysłów innych

Przebieg sesji

1. Opis sytuacji

Osoba superwizowana przedstawia swoje wyzwanie/problem

Opisuje sytuację, przedstawia najważniejsze fakty i odczucia.

2. Rozumienie sytuacji

Pozostałe osoby zadają pytania, aby lepiej zrozumieć sytuację.

3. Co dalej?

Uczestnicy grupy dzielą się swoimi doświadczeniami w podobnych sytuacjach, sugestiami, pomysłami, które są skierowane w przyszłość, nie są informacją zwrotną.

Osoba superwizowana – słucha uważnie, ewentualnie zapisuje, nie komentuje, nie wyjaśnia zawłości sytuacji – stara się przyjąć.

4. Co biorę dla siebie?

Osoba superwizowana i uczestnicy sesji dzielą się refleksją: co biorę dla siebie.

Zasady

- Koncentracja na przyszłości i pozytywnych rozwiązaniach
- Nie udzielamy informacji zwrotnych osobie superwizowanej
- Osoba superwizowana przyjmuje pomysły i sugestie, jak prezent

Zestaw pytań do konsultacji indywidualnych

Refleksje po spotkaniu coachingowym - 1

Twoje imię i nazwisko:

Imię i nazwisko osoby z którą prowadziłeś/łaś coaching:

1. Co się wydarzyło podczas pierwszych dwóch spotkań, na ile udało Ci się zachować strukturę: kontrakt, cel?

2. Jakie są Twoje pierwsze wrażenia po spotkaniach? Jak Ty się czułeś/łaś w tej roli?
Z czego korzystałeś/łaś się (Twoje mocne strony, umiejętności), w czym czujesz się dobrze?

Co sprawiało Ci kłopot?

3. Na ile udało Ci się skorzystać z GROW? Jeśli nie, to jak pracowałeś/łaś się?

4. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz? Czy masz jakieś pytania?



Refleksje po spotkaniu coachingowym -2

Twoje imię i nazwisko:

Imię i nazwisko osoby, z którą prowadziłeś/łaś się coaching:

1. Co się wydarzyło w relacji z coachee? (Ile było spotkań, emaili, telefonów)

2. Nad czym pracujecie? Co nowego wydarzyło się podczas kolejnych 2 spotkań? Jaką widzisz zmianę pomiędzy pierwszymi i kolejnymi spotkaniami?

3. Jakich narzędzi używasz podczas sesji coachingowych, z czego korzystasz poza narzędziami?

4. Co Ci sprawia radość, osobistą korzyść rozwojową z bycia coachem?

5. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz? Czy masz jakieś pytania?

Refleksje po spotkaniu coachingowym -3

Twoje imię i nazwisko:

Imię i nazwisko osoby z którą prowadziłeś/łaś coaching:

1. Co się wydarzyło w relacji z coachee (Ile było spotkań, emaili, telefonów) i jak wyglądało ostatnie spotkanie?

2. Opisz jaką zmianą dokonała się w osobie, z którą pracowałeś i jak to się przekłada na jej sposób działania (jeśli się przekłada)?

3. Co się zmieniło u Ciebie pod wpływem pełnienia roli coacha?

4. Co było dla Ciebie najbardziej przydatne w przygotowaniu i pełnieniu roli coacha? Czego Ci zabrakło?

5. Jakie masz inne uwagi, refleksje, pytania, nie mieszczące się w powyższych pytaniach?