

- Materiał pokonferencyjny ze spotkania pt. SORE uczy się. Rola wspomaganie na etapie wdrażania i realizacji RPW zorganizowane w ramach projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
 - Opracowanie: Jarosław Kordziński



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



NAUCZYCIEL
TRENER
COACH

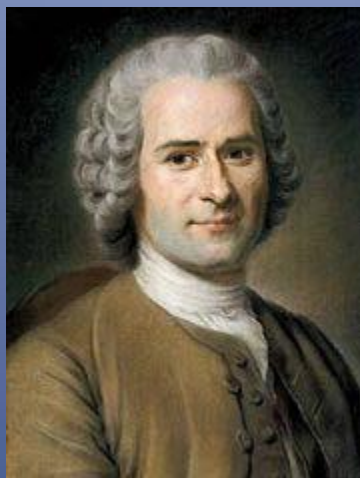


Jarosław Kordziński

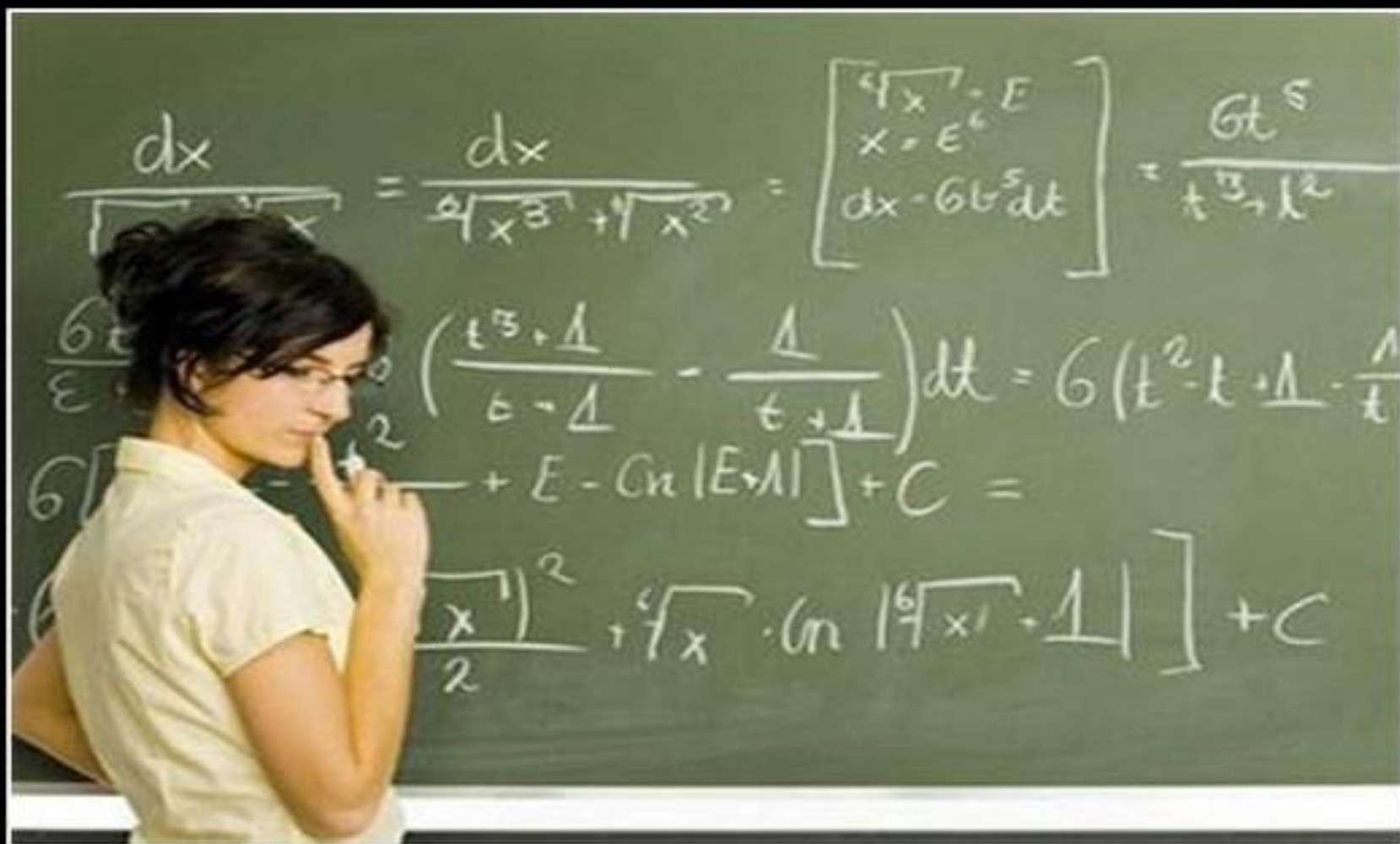


*„Zacznijcie od poznawania swoich uczniów,
bo na pewno ich nie znacie”*

J.J Rousseau; Emil, czyli o wychowaniu (1762)



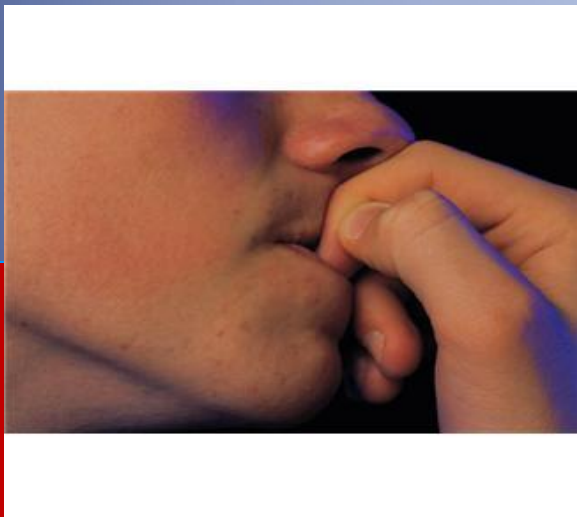
***Nauczyciel spytał swego czasu klasę,
jakiego koloru są jabłka. Większość
dzieci odpowiedziała, że jabłka są
czerwone, niektórzy, że zielone.
Natomiast jedno z dzieci podniosło rękę,
mówiąc, że jabłka są białe.
Nauczyciel cierpliwie wyjaśnił, że jabłka
mogą być czerwone albo zielone,
czasami żółte, ale na pewno nie białe.
Dziecko upierało się jednak przy swojej
odpowiedzi i powiedziało: A
wewnątrz...?***



Nauczyciele

Umieć może każdy, ale nauczać potrafią tylko nieliczni

DLACZEGO SŁOŃ NIE
UCIEKA ?



**Oczekiwany
postęp wymaga
zmian formalnych
jak i mentalnych**

Gęsi swoje najdłuższe trasy odbywają w ściśle określonym porządku. Ustawiają się w formację w kształcie litery V, co powoduje dodatkowe prądy wznoszące dla każdego ptaka, który leci jako kolejny w kluczu. W wyniku takiego ustawienia ptaki zwiększają zasięg swojego lotu o co najmniej 71% w stosunku do możliwości pojedynczego ptaka. Kiedy któraś gęś wypada z szyku natychmiast odczuwa opór i trud samotnej podróży i szybko wraca do wspólnego klucza. Kiedy gęś prowadząca się męczy, zawraca na koniec klucza a jej miejsce przejmuje inny ptak.

JEDNĄ Z GWARANCJI ROZWOJUSZKOŁY



JEST PRACA ZESPOŁOWA
NAUCZYCIELI

Rozporządzenie MEN z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. Nr 168, poz. 1324 oraz z 2013 r. poz. 560)

7. Nauczyciele współpracują w planowaniu i realizowaniu procesów edukacyjnych

Nauczyciele, w tym nauczyciele pracujący w jednym oddziale, współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu i modyfikowaniu procesów edukacyjnych.

Wprowadzanie zmian dotyczących przebiegu procesów edukacyjnych (planowanie, organizacja, realizacja, analiza i doskonalenie) następuje w wyniku ustaleń między nauczycielami.

Nauczyciele wspólnie rozwiązują
problemy, doskonalą metody i formy
współpracy.

Nauczyciele pomagają sobie nawzajem
w ewaluacji i doskonaleniu własnej
pracy.

Dlaczego warto pracować w zespole?

- wzrost współpracy i zaangażowania,
- więcej nowych, lepszych pomysłów,
- grupa staje się całością (integracja),
- różne umiejętności, różne doświadczenia, szersza wiedza członków,
- wspólna odpowiedzialność,
- synergia ($2+2>4$).

Przygotowanie pracy w zespole:

- Wyznaczanie celów pracy
- Podział kompetencji
- Ustalenie zasad pracy



Wyznaczanie celów pracy

➤ Wspólny cel

- Nie ma wspólnego celu = nie ma zespołu
- Cel KMIOT (konkretny, mierzalny, istotny, osiągalny, terminowy)

➤ Cel ogólny

- nadaje kierunek
- wyzwala energie
- wspiera rozwiązywanie konfliktów

➤ Cele szczegółowe

- umożliwiają monitorowanie procesu
- wzmacniają odpowiedzialność
- ułatwiają komunikację



Nauczyciele wspólnie rozwiązują
problemy, doskonalą metody i
formy współpracy.

Nauczyciele pomagają sobie
nawzajem w ewaluacji i
doskonaleniu własnej pracy.

DZIELIMY KOMPETENCJE

Zwracamy uwagę na:

- osobiste role jakie pełniemy w grupie (Dusza Zespołu, Kontroler, Pomysłodawca Przewodnik, Wykonawca),
- wiedzę i doświadczenie,
- możliwy wkład w realizację zaplanowanych rezultatów/efektów.

Zasady pracy w zespole

- ▶ jesteśmy „w zgodzie ze sobą”
- ▶ mówimy o sobie , o swoich problemach (komunikat „ja”),
- ▶ stosujemy zasady poprawnej komunikacji (nie oceniamy, nie krytykujemy, nie ośmieszamy, nie poprawiamy wypowiedzi innych, nie osądzamy),
- ▶ słuchamy innych z uwagą i szacunkiem,
- ▶ pamiętaj o tajemnicy grupy,
- ▶ szanujemy czas innych,

Siedem najważniejszych zasad pracy zespołowej

- ▶ Sześć najważniejszych słów:

„Z przykrością przyznaje, że popełniłem błąd”

- ▶ Pięć najważniejszych słów:

„Jestem z Ciebie bardzo dumny”

- ▶ Cztery najważniejsze słowa:

„Jaka jest Twoja opinia?”

- ▶ Trzy najważniejsze słowa:

„Bardzo Cię proszę”

- ▶ Dwa najważniejsze słowa:

„Dziękuję Ci”

- ▶ Jedno najważniejsze słowo:

„MY”

I ostatnie **NAJMNIĘJ**
WAŻNE SŁOWO

„JA”

CZAS NA TRENERA

Złote zasady pracy trenerskiej

- dbać o bezpieczeństwo
- wzbudzać zainteresowanie
- korzystać z doświadczenia uczestników
- dbać o zdefiniowanie a następnie pracować w celu osiągnięcia konkretnych rezultatów
- różnicować metody i bodźce
- doceniać motywować i potwierdzać rozwój

Zarządzanie procesami grupowymi

- nawiązanie kontaktu z grupą i zadbanie o poczucie bezpieczeństwa wszystkich jej członków
- dbanie o dobrą atmosferę pracy
- umiejętne angażowanie wszystkich uczestników szkolenia w działanie
- dostosowanie metod pracy do dynamiki grupy

Początek jest szczególnie ważny

- Autoprezentacja / prezentacja
- Agenda
- Kontrakt

RAPS-

rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych

- OKREŚLENIE LUK ROZWOJOWYCH
- USTALENIE PRZYCZYN ICH POWSTANIA
- ZDEFINIOWANIE PRIORYTETÓW NIEZBĘDNEJ POZYTYWNEJ ZMIANY

Organizacja

- obserwacja grupy i różnicowanie/modyfikowanie zadań
- dbałość o unikanie przypadków wzajemnej oceny czy osądzania poszczególnych uczestników
- docenianie efektów
- skupienie na uczestnikach (świadome „pomijanie” siebie)

Szczególne umiejętności trenerskie

- Sprawne porozumiewanie się z innymi
- Wzbudzanie i rozwijanie zainteresowań
- Motywowanie do pracy nad własnym rozwojem
- Budowanie dobrych relacji z grupą
- Radzenie sobie z „trudnymi” uczestnikami

Oczekiwane walory trenera

- wiedza i doświadczenie
- kreatywność i inteligencja pozwalające łączyć fakty z różnych dziedzin
- wrażliwość i odporność
- umiejętność pozyskiwania wiarygodności w oczach uczestników
- dystans do samego siebie i poczucie humoru

CZAS NA COACHA

Coaching jest interaktywnym procesem, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania. Coach pracuje z klientem w określonym obszarze. Dzięki coachingowi klienci ustalają konkretniejsze cele i optymalizują swoje działania, podejmują trafniejsze decyzje i pełniej korzystają ze swoich naturalnych umiejętności.

/definicja International Coach Federation /

Coaching jest metodą pracy silnie skoncentrowaną na konkretnych celach, które wyznacza na wstępie klienta.

Bez zdefiniowania celów na wstępie pracy z klientem- metoda coachingu nie będzie miała sensu i nie przyniesie pożądanych i wymiernych efektów.

**Podstawowym narzędziem w pracy
coacha są pytania.**

**Jest to metoda oparta na założeniu
„Coach zna pytania, klienta zna
odpowiedzi”.**

**W klasycznym podejściu do coachingu
niedopuszczalne jest sugerowanie,
doradzanie, konsultacje ani tym
bardziej narzucanie rozwiązań.**

**Wykorzystanie coachingu
zespołowego w zarządzaniu
pozwala budować
świadomość i
odpowiedzialność osób
zatrudnionych w organizacji**

„W sytuacji, gdy naprawdę akceptujemy, wybieramy lub bierzemy odpowiedzialność za nasze myśli i czyny, wzrasta nasze zaangażowanie, a także i osiągnane wyniki. Gdy narzuca się nam odpowiedzialność, wymaga się jej od nas, oczekuje się lub nawet powierza nam odpowiedzialność, a nie akceptuje w pełni naszej autonomii, wówczas osiągnane wyniki się nie zwiększają.”

/John Whitmore „Coaching trening efektywności/



**Jakie
są warunki
pozytywnej
zmiany ?**

**MUSIMY AKCEPTOWAĆ
FAKTY,
ALE NIE MOŻEMY
REZYGNOWAĆ Z PRACY
NAD ICH ZMIANĄ**

**ZAMIAST SZUKAĆ
POWODÓW,
LEPIEJ SZUKAĆ
SPOSOBÓW**



**Musimy zmienić
myślenie z poziomemu, z czego
musimy się tłumaczyć,
i przejść w wymiar myślenia
o tym co powinniśmy i co
możemy zrobić ?**

DZIĘKUJĘ



Jarosław Kordziński