



Agnieszka Grzymkowska

**Coaching w pracy  
z zespołami nauczycielskim**

## **Abstrakt**

Niniejszy artykuł ma na celu wyjaśnienie istoty coachingu na podstawie dwóch wybranych modeli, w oparciu o które może zostać poprowadzona sesja coachingowa.

Pierwszy to Model Kolba oparty na uczeniu się poprzez doświadczenie, drugi zaś to Model GROW stanowiący gotowy scenariusz rozmowy coachingowej. Opis metod nie wyczerpuje całej złożoności coachingu, a jedynie stanowi zarys zagadnienia i wstęp do szerszego poznania.

W artykule zamieszczono także propozycje praktycznego wykorzystania zaprezentowanych metod coachingowych do pracy z zespołami nauczycielskimi w szkole.

## **Wstęp**

W odpowiedzi na nowe wyzwania stojące przed systemem edukacji, w związku z wprowadzeniem reformy zmieniającej między innymi dotychczasowy model pracy nauczyciela z pracy indywidualnej na rzecz pracy zespołowej, pojawia się potrzeba wprowadzenia narzędzi ułatwiających przeprowadzenie tej zmiany w szkołach.

Efektywną metodą wsparcia realizacji celów zarówno indywidualnych jak i całych zespołów i organizacji jest sprawdzająca się od ponad 30 lat w biznesie praca w oparciu o modele i techniki coachingowe.

W szkole, coaching może stać się skutecznym sposobem na zwiększenie efektywności zawodowej dyrektorów i nauczycieli oraz nieocenioną pomocą w odkrywaniu i wykorzystaniu posiadanych zasobów.

Po przyjrzeniu się specyfice pracy zespołów nauczycielskich i prezentacji modeli coachingowych przejdę do przedstawienia propozycji praktycznych rozwiązań.

## **Praca zespołowa w szkole**

Dotychczas praca zespołowa nauczycieli w dużej mierze ograniczała się do spotkań podczas rad pedagogicznych. Spotkania te odbywają się najczęściej w formie krótkich burzliwych dyskusji kończących się przegłosowaniem podejmowanych problemów. Taka formuła spotkań nie daje możliwości pełnego wykorzystania potencjału kadry nauczycielskiej. Nie sprzyja też motywacji do działania, gdyż przy takiej formule pracy nie

zostają w pełni zaspokajane potrzeby psychologiczne z nią związane - potrzeba autonomii, kompetencji i więzi (M. Kaczmarek, 2011).

Podstawę prawną zakresu funkcjonowania zespołów zadaniowych w szkole stanowi statut szkoły. Zadania związane z tworzeniem i adaptacją programów nauczania realizowane są w ramach tzw. **zespołów przedmiotowych**, a zadania realizowane wspólnie dla kilku dotychczas odrębnych przedmiotów w ramach tzw. **zespołów blokowych**. Zagadnieniami związanymi z problemami wychowawczymi szkoły zajmują się **zespoły wychowawcze** opracowujące materiały związane z tym zagadnieniem.

Natomiast nauczyciele uczący w jednym oddziale tworzą **zespoły nauczycieli uczących w danej klasie**, a zespołem takim kieruje wychowawca klasy. Ponadto rada pedagogiczna może powoływać **zespoły problemowe** bądź **zespoły robocze** celem realizacji ściśle określonych przez radę bieżących zadań.

Pracą każdego zespołu kieruje lider. Rolą lidera jest organizowanie pracy zespołu, inspirowanie do działania, a także wsparcie metodyczne. Ostatecznie liczba działających w szkole zespołów nie jest ściśle określona i w dużej mierze uzależniona jest od aktualnych potrzeb placówki. Niektóre zespoły po zakończeniu realizacji zadań są rozwiązywane, a w ich miejsce powstają nowe.

Tu pojawia się miejsce na wprowadzenie metod i narzędzi coachingowych jako wsparcia dla dyrektorów szkół w prowadzeniu rad pedagogicznych i indywidualnych spotkań z nauczycielami oraz dla liderów zespołów jako organizatorów i moderatorów pracy zespołów.

### **Idea i definicja coachingu**

**Coaching**, to jedno z narzędzi wspierania zmiany związanej z rozwojem, to także pewien styl komunikacji. *Coaching* koncentruje się na poszukiwaniu rozwiązań dla wybranego problemu, a nie na poszukiwaniu jego przyczyn. Uwaga nakierowana jest na przyszłość, a nie na przeszłość. Natomiast problem zamieniany jest w cel do realizacji.

Jego istotą jest pomoc w pełniejszym wykorzystaniu posiadanej przez jednostkę/zespół wiedzy w środowisku pracy. Wpływa zatem na poprawę funkcjonowania jednostki/zespołu, zwiększając motywację do działania jak również efektywność podjętych działań. Nie polega on na uczeniu czegoś nowego. A zatem coaching powinien koncentrować się na

wykorzystaniu posiadanej wiedzy i umiejętności. Zmienia natomiast, jeśli zajdzie taka potrzeba, nastawienia i podejścia w celu udoskonalenia działania.

W coachingu używamy języka pozytywów. **Pracujemy zgodnie z zasadą:** mów co chcesz uzyskać, a nie czego nie chcesz mieć. Cele formułujemy mówiąc o tym co moglibyśmy robić lepiej, a nie co robimy źle np.: „Współpraca z rodzicami uczniów naszej szkoły praktycznie nie istnieje”, zamieniamy na „Zależy nam na tym aby zwiększyć zaangażowanie rodziców naszych uczniów w działania wychowawcze szkoły”.

**Celem coachingu** jest pomoc jednostce/zespołowi w przejściu z miejsca, w którym się znajduje, do miejsca, w którym chce bądź po prostu musi się znaleźć oraz w przełożeniu posiadanej wiedzy na praktyczne rozwiązania przybliżające do realizacji postawionego celu.

**Rezultatami coachingu są:** precyzyjnie wyznaczone cele, optymalizacja działań, trafniejsze decyzje, pełniejsze wykorzystanie zasobów wewnętrznych oraz zewnętrznych.

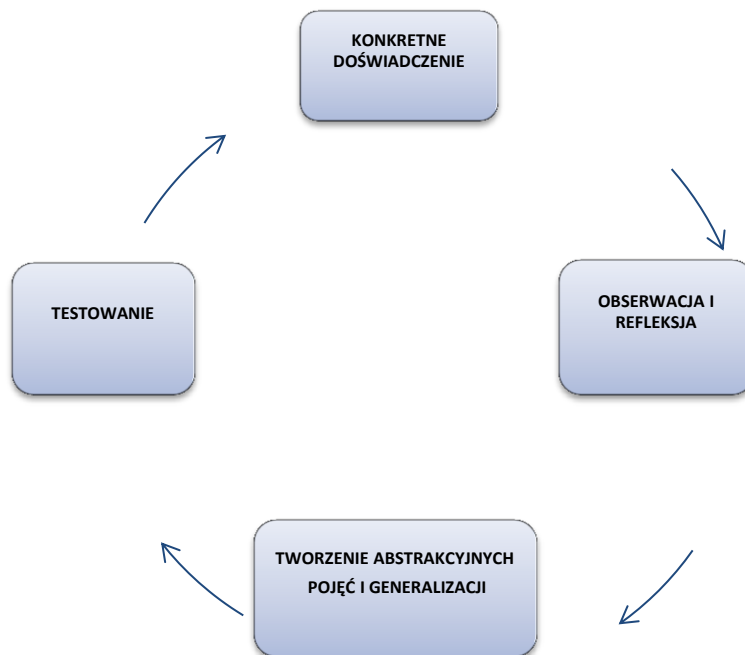
**Coach** stwarza okazję do wyrażania przekonań i postaw. Wspiera w poszukiwaniu rozwiązania problemu bez narzucania własnych pomysłów. *Coach* uświadamia, iż odpowiedzialność za cele oraz ich realizację spoczywa na jednostce/zespole. *Coach* jest moderatorem i facylitatorem spotkania, a jego rolą jest pomoc i towarzyszenie w działaniu. W pracy w grupie zdarza się, że niektóre trudne sprawy „zamiata się pod dywan”, *coach* stara się je wydobyć, a energię zużywaną często na wzajemne obwinianie, uzasadnianie, mówienie czego nie można zrobić, wyjaśnianie dlaczego ktoś coś zrobił lub nie zrobił, kieruje na konkretne działanie, na pracę z rzeczywistymi problemami.

## Wybrane metody i techniki

**Model Davida Kolba (1984)**, jest jednym z fundamentalnych modeli uczenia się osób dorosłych oparty na doświadczeniu. Kolb wyróżnił cztery kroki w cyklu uczenia się przez doświadczenie:

1. **Konkretne doświadczenie** stanowiące podstawę kolejnego kroku czyli obserwacji.
2. **Obserwacja doświadczeń i refleksja** nad doświadczeniem uwzględniająca wiele perspektyw.
3. **Tworzenie abstrakcyjnych pojęć i generalizacji.** Zintegrowanie doświadczenia (1) z obserwacją i refleksją na jego temat (2) co w konsekwencji ma doprowadzić do stworzenia nowej jakości. Udoskonalamy dotychczasowy sposób działania.

4. **Testowanie implikacji** nowego sposobu działania w nowych sytuacjach. Tworzenie nowych doświadczeń.



---

Rys. 1. Model uczenia przez doświadczenie Kolba. (źródło : Knowles Malcolm S., Holton Elwood F., Swanson Richard A. (2009), Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN )

Tym czterem krokom przypisuje Kolb cztery odrębne style (preferencje) uczenia się:

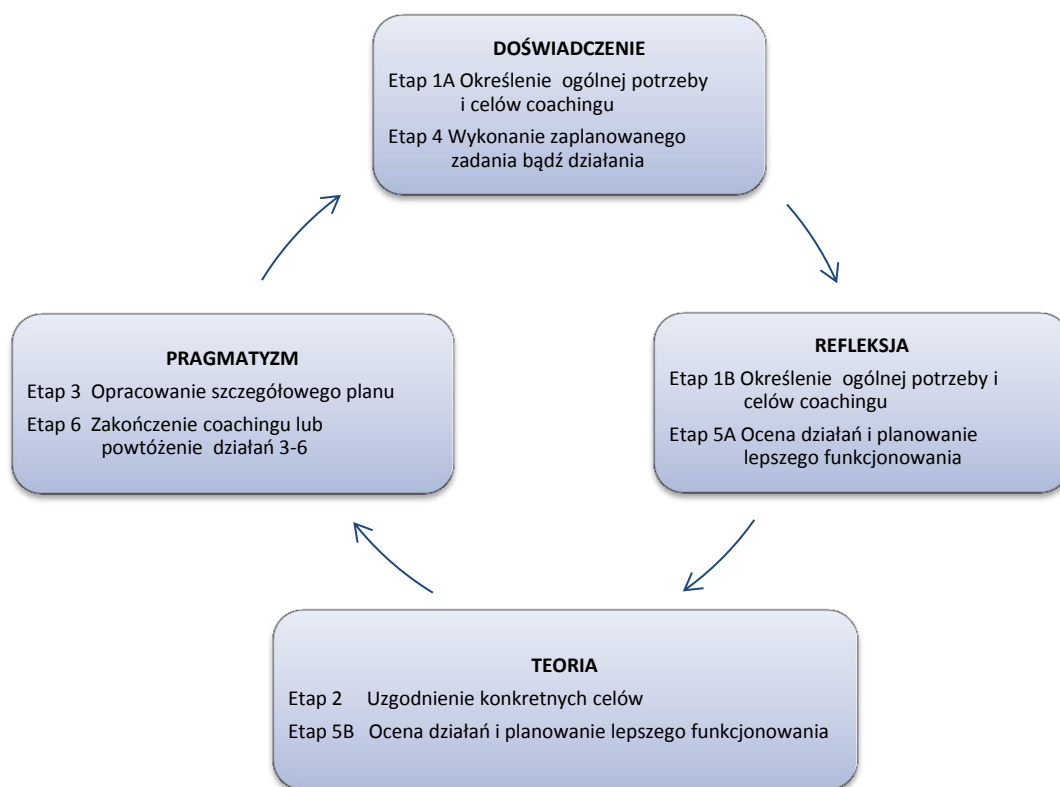
1. **Konkretne doświadczenie** - to uczenie się poprzez doświadczenie prawdziwych sytuacji, pokazy, symulacje oraz studia przypadków.
2. **Obserwacja i refleksja** – poprzez dyskusje, pracę w małych grupach, narady grupowe czy wyznaczanie obserwatorów.
3. **Abstrakcyjna konceptualizacja** – dzielenie się wypracowanymi koncepcjami
4. **Aktywne eksperymentowanie** – poprzez praktyczne zastosowanie zmodyfikowanego działania w miejscu pracy, podczas eksperymentu, stażu czy praktyki zawodowej.

Kolb dostarczył nam użytecznego modelu dla praktyki. Refleksyjne uczenie się w działaniu koncentruje się na poprawie jakości dotychczasowego działania poprzez ciągłe praktykowanie nowych rozwiązań.

### Model prowadzenia coachingu oparty o cykl Kolba wg Sary Thorpe i Jackie Clifford

Cykl uczenia się Davida Kolba został zaadaptowany dla potrzeb coachingu, dzięki czemu powstał jeden z najpopularniejszych modeli prowadzenia coachingu. Przejście kolejno przez każdy z sześciu etapów modelu zaproponowanych przez autorki pozwala na szybkie i efektywne osiągnięcie celów. Kolejne etapy to:

1. Określenie ogólnej potrzeby i celów coachingu.
2. Uzgodnienie konkretnych celów coachingu.
3. Opracowanie szczegółowego planu coachingu.
4. Wykonanie zaplanowanego zadania bądź działania.
5. Ocena działań i planowanie lepszego funkcjonowania.
6. Zakończenie coachingu lub powtórzenie etapów 3-6.



---

Rys. 2. Model prowadzenia coachingu wg Sary Thorpe i Jackie Clifford. (źródło Thorpe S., Clifford J.(2004), Podręcznik coachingu, Poznań, Rebis )

Na kolejnych etapach zaprezentowanego modelu *coach* stosuje różnego rodzaju narzędzia i techniki pomagające w jak najtrafniejszej diagnozie danego obszaru (Marciniak A., Rogala-Marciniak S., *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, 2012).

Do tych narzędzi zaliczyć możemy m.in.:

- Pytania: „Co by było, gdyby...” – narzędzie to ma na celu pomoc w dostrzeżeniu nowych możliwości i tworzeniu nowych rozwiązań danego problemu, a także zachęca do zastanowienia się nad rezultatami różnych scenariuszy zdarzeń.
- Pytanie: „Gdybyście mieli mnie nauczyć jak mam robić X, to jak miałbym to robić?” – narzędzie to wspiera w odkrywaniu przyjętych strategii działania i oszacowaniu, które z nich są skuteczne i przybliżają do celu, a które utrudniają jego osiągnięcie.
- Ćwiczenie: „Najgorszy możliwy scenariusz...” polega na stworzeniu listy działań jakich podjęcie sprawi, że cel nie zostanie osiągnięty, a następnie stworzenie opozycji do tych działań – narzędzie to można wykorzystać jako pomoc w stworzeniu planu konkretnych działań zmierzających do realizacji celu.
- Mapa marzeń: polega na stworzeniu kolażu z ilustracji powycinanych z gazet, które w symboliczny sposób przedstawiają nasze marzenia – jest to narzędzie wspierające określenie celu, pożądanego stanu docelowego
- Karta SMART – jest to matryca zawierająca kryteria weryfikacji poszczególnych elementów metody SMART wspomagająca doprecyzowanie celu - narzędzie pomocne w definiowaniu celu i wyznaczaniu wizji. Jest to także narzędzie ewaluacji procesu coachingu. Można je zatem wykorzystać zarówno na początku jak i na końcu procesu.
- Ćwiczenie „Wartości” polega na zidentyfikowaniu deklarowanych wartości i przekonań – narzędzie to stanowi pomoc w poznaniu motywacji do realizacji celu

**Model GROW** Johna Whitmora, stanowi scenariusz sesji coachingowej. Nazwa modelu to skrót stworzony z pierwszych liter kolejnych kroków/etapów sesji coachingowej. Przykładem obrazującym strukturę coachingu w modelu GROW może być podróż. Prowadząc rozmowę w tym modelu zadajemy kolejno następujące pytania:

1. Jaki jest cel podróży - **Goal**
2. Gdzie jesteśmy teraz - **Reality**
3. Jakie są możliwe trasy dotarcia do celu - **Options**
4. Którą drogę jednostka/zespół wybiera jako najlepszą pomimo jej zagrożeń -- **Will**

Przeprowadzenie czterech etapów modelu strukturyzuje proces coachingu.

ETAP	DZIAŁANIE	STRUKTURA ROZMOWY/ KOLEJNE PYTANIA COACHINGOWE (przykłady)
<b>I Cel (Goal)</b>	Ustalenie celu	<b>Pytania o cel:</b> Co chcesz/chcecie osiągnąć? Skąd będziesz wiedział, że cel został osiągnięty?
<b>II Stan obecny (Reality)</b>	Określenie aktualnej sytuacji.	<b>Pytania o rzeczywistość:</b> Jak jest obecnie? Co już działa/ co się udaje? Co nie działa/co się nie udało?
<b>III Opcje (Options)</b>	Szukanie rozwiązań	<b>Pytania o rozwiązania:</b> To jakie widzisz/widzicie opcje? Kto może ciebie/was wesprzeć? Co można zrobić innego?
<b>IV Wybór (Will)</b>	Decyzja	<b>Pytania o decyzję:</b> Co chcesz zrobić? Jaki będzie twój/wasz pierwszy krok?

Rys. 3. Proces coachingu w modelu GROW

### Praktyczne zastosowania

W biznesie mamy do czynienia z kilkoma rodzajami coachingu m.in.: *coachingiem menadżerskim* (Executive Coaching), którego celem jest zwiększenie skuteczności kadry menedżerskiej, *coachingiem przełożonego względem podwładnego* (Performance Coaching) koncentrującego się na realizacji bieżących zadań pracownika, *coachingiem prowadzonym*



w celu zwiększenia efektywności pracowników realizujących cele biznesowe firmy (Business Coaching). W oświacie natomiast mówimy o coachingu nauczycielskim, który możemy odnieść do kilku obszarów:

- ▶ Dyrektor szkoły – nauczyciel
  - ▶ Dyrektor szkoły – zespół nauczycielski (np.: Rada Pedagogiczna)
  - ▶ Lider zespołu – zespół nauczycielski (np.: zespół problemowy)
  - ▶ Nauczyciel – uczeń
  - ▶ Nauczyciel – zespoły uczniowskie
  - ▶ Nauczyciel - klasa
  - ▶ Nauczyciel - rodzic
- } **NOWA FORMA PRACY Z UCZNIAMI**

Dyrektorzy szkół zorientowani na rozwój grona nauczycielskiego mogą wykorzystać obydwie zaproponowane metody prowadzenia coachingu (model Kolba i Model GROW) jako wsparcie w osiąganiu lepszych wyników w wykonywaniu powierzonych obowiązków zawodowych zarówno indywidualnie przez nauczycieli (coaching indywidualny) jak i zespołów nauczycielskich (coaching zespołu). W każdym przypadku wsparcie powinno odbywać się poprzez wspólne wypracowywanie najlepszych rozwiązań w celu poprawy dotychczasowego działania kadry pedagogicznej.

Coaching prowadzony według Modelu Kolba może zostać wykorzystany przez Dyrektora szkoły do poprowadzenia Rady Pedagogicznej lub do pracy z zespołem zadaniowym w mniejszym gronie pedagogicznym.

Model GROW może doskonale sprawdzić się jako narzędzie wspierające proces zarządzania placówką w rozmowach indywidualnych Dyrektora z nauczycielami, np.: podczas omawiania bieżących zagadnień.

Nauczyciele mogą wykorzystać Model GROW do rozmów z uczniami oraz rodzicami natomiast Model Kolba do prowadzenia zajęć lekcyjnych lub spotkań z zespołami uczniowskimi w nowej formule.

Liderzy zespołów nauczycielskich mogą wykorzystać Model GROW oraz Model Kolba do wspólnego z zespołem poszukiwania rozwiązań dla omawianych problemów i zadań zespołu.

Obydwie metody znajdują zastosowanie zarówno w pracy grupowej jak i indywidualnej, a ich doskonałym uzupełnieniem są omówione w artykule propozycje ćwiczeń.

**Procesowość coachingu** nadaje podejmowanym działaniom strukturę, dyscyplinę i porządek pracy nad realizacją celu.

### **Przykład zastosowania Modelu Kolba.**

Problem: *Podczas spotkania Rady Pedagogicznej uzgodniono, iż priorytetem szkoły jest poprawa wyników uczniów z egzaminów zewnętrznych z matematyki. Został wyłoniony zespół zadaniowy, który zajmie się diagnozą przyczyny oraz podejmie próbę rozwiązania problemu. Lider zespołu zastosował w pracy z zespołem poniższy model pracy:*

#### **Etap 1 – Analiza.**

Diagnoza problemu. Analizę taką można wykonać poprzez obserwację, przeprowadzając wywiad lub w formie ankiet.

*Lider uzgodnił z zespołem, że w celu diagnozy zostaną przeprowadzone wśród uczniów anonimowe ankiety. Zespół zbierze opinie uczniów na temat zagadnień sprawiających największe trudności na egzaminach.*

#### **Etap 2 – Plan działania – kontrakt**

Na tym etapie lider zawiera z zespołem kontrakt dotyczący wspólnej pracy: określa w kontrakcie oczekiwane przez zespół cele i rezultaty, efekty działania (co jest do zrobienia).

Cele określa z wykorzystaniem techniki SMART. Ustala także metody, procedury i techniki jakie będą wykorzystane w pracy z uczniami (zajęcia uzupełniające, ocenianie kształtujące, itp.). Uzgadnia zasoby zespołu - co lub/i kto będzie potrzebny do realizacji celu. Określa sposób rozliczenia realizacji celu - sposób pomiaru i wskaźniki. Zaplanowanie dalszych działań w sytuacji osiągnięcia zamierzonego celu oraz dalszych działań w sytuacji braku oczekiwanych efektów.

*Po dokonaniu analizy ankiet okazało się, że uczniowie popełniają najczęściej błędów podczas rozwiązywania zadań z treścią. Powodem okazał się brak umiejętności czytania ze zrozumieniem. Zespół opracował plan działania. Uczniowie odbyli uzupełniające zajęcia z języka polskiego, a następnie z matematyki. Po uzupełnieniu wiedzy uczniowie przystąpili do egzaminu próbnego mającego na celu weryfikację wyników po wykonanej pracy.*

**Etap 3 – Realizacja.** Wdrożenie opracowanego wcześniej planu działania z zastosowaniem cyklu uczenia się: zrób coś (1) → przemyśl to (2) → połącz doświadczenie i przemyślenia (1+2) → zrób to jeszcze raz ale już inaczej.

*Wynikiem prac zespołu była modyfikacja programu nauczania.*

**Etap 4 – Rozliczenie efektów.** Końcowym etapem jest ocena rezultatów.

*Lider rozpoczyna spotkanie od przywołania ustaleń z kontraktu, a następnie przechodzi do analizy uzyskanych efektów. Jednostka/zespół dokonuje oceny postępów wykonanych zadań oceniając co się udało zrealizować, a czego nie. Następnie lider przedstawia swoje stanowisko w formie informacji zwrotnej. Kolejnym krokiem są **wnioski** – jednostka/zespół określają nad czym jeszcze należy popracować i jeśli okaże się, że cykl nie został w pełni zrealizowany przechodzi ponownie do Etapu 2, następnie do 3, itd., aż do osiągnięcia oczekiwanych efektów.*

Praca metodą Kolba stanowi cykl powtarzających się działań. Zatrzymanie się na jednym z etapów powoduje zahamowanie rozwoju.

### **Przykład zastosowania Modelu GROW.**

*Problem: W szkole wystąpił problemem agresji wśród uczniów. Podczas spotkania Rady Pedagogicznej zapadła decyzja, że rozwiązanie tego problemu jest priorytetem. Dyrektor szkoły omawia ten problem z radą pedagogiczną prowadząc rozmowę postępuje się poniższym schematem:*

#### **Krok 1. Generalny cel.**

*Dyrektor (D): Zastanówmy się wspólnie, co chcemy osiągnąć?*

*D: Po czym poznamy, że tak właśnie jest?*

*D: Jakie korzyści przyniesie to dla uczniów jakie dla szkoły i jakie dla nauczycieli?*

*D: Do kiedy chcemy zrealizować ten cel?*

#### **Krok 2. Rzeczywistość**

*D: Zastanówmy się teraz wspólnie jak jest dzisiaj: co funkcjonuje dobrze, a co nie działa?*

*D: Jak na problem reagują rodzice, a jak reagują dzieci?*

*D: Jakie szkoda, uczniowie, nauczyciele ponosi straty w obecnej sytuacji?*

*D: Jak w sytuacji agresji reagują uczniowie, nauczyciele, rodzice?*

*D: Jakie działania zostały już podjęte w celu radzenia sobie z agresją w naszej szkole?*

*D: Co zadziało, a co nie?*

*D: Jakie działania nie zostały jeszcze podjęte?*

*D: Co mogłoby być pomocne w osiągnięciu celu?*

*D: Jeżeli idealną sytuację określić liczbą 10, to jak możemy ocenić obecną w skali od 1 do 10?*

*D: W jaki sposób obecna sytuacja wpływa na pracę szkoły?*

*D: Jakimi środkami dysponujemy teraz by sobie poradzić z obecną sytuacją?*

*D: Jakich jeszcze środków będziemy potrzebować? Skąd je możemy uzyskać?*

### **Krok 3. Opcje**

*D: To co możemy zrobić, jakie działania podjąć?*

*D: Co jeszcze możemy zrobić?*

*D: Jakie inne możliwości nam pozostają?*

*D: Gdybyśmy nie byli ograniczeni środkami, to co moglibyśmy zrobić?*

*D: Kto mógłby nam w tym pomóc?*

*D: Gdzie możemy znaleźć potrzebne nam informacje?*

*D: Jakie możliwości są dla nas obecnie dostępne?*

*D: Jakie widzicie wady i zalety poszczególnych możliwości?*

*D: Która z opcji/rozwiązań zapewni najlepsze rezultaty?*

*D: Co by się stało, gdybyśmy nic z tym nie zrobili?*

### **Krok 4. Wola**

*D: Którą z omawianych opcji wybieramy?*

*D: Co zatem robimy?*

*D: Od czego powinniśmy zacząć? Jaki będzie pierwszy krok?*

*D: W jaki sposób zdobędziemy potrzebne wsparcie?*

*Coaching* ma za zadanie wyzwalać potencjał ludzki, wywoływać chęć uczenia się, rozwijania

i pokonywania trudności. Zadaniem osoby prowadzącej *coaching* (coacha) nie jest dawanie gotowych rozwiązań, podsuwanie pomysłów czy doradzanie tylko pomoc osobie coachowanej (lub zespołowi) w samodzielnym znalezieniu rozwiązań dla podejmowanego problemu.

Podstawową kompetencją *coacha* jest uważne słuchanie, umiejętne stawianie pytań, stosowanie parafrazy, klaryfikacji i podsumowań wypowiedzi rozmówców.

*Coachingiem* mogą zostać na przykład objęte osoby najbardziej zaangażowane i osiągające doskonałe wyniki często pozostawiane bez wsparcia z uwagi na fakt, iż radzą sobie doskonale. W przypadku kadry pedagogicznej jest to szczególnie ważne w kontekście działań prewencyjnych na rzecz obniżania poziomu stresu w środowisku pracy i zmniejszania wypalenia zawodowego u nauczycieli. Warto wdrażać do szkół metody *coachingowe* gdyż

uczają one zdyscyplinowania w mówieniu i słuchaniu, strukturyzują i porządkują podejmowane działania, zachęcają do wzajemnego uczenia się przez co budują kulturę współpracy, motywują i oszczędzają czas realizacji zadań poprzez zwiększenie skuteczności ich wykonania.

W *coachingu* bowiem wszystko sprowadza się do poszukiwania rozwiązań prowadzących do likwidacji luki między stanem obecnym, a stanem pożądanym. Stosowanie *coachingu* w szkole w zaproponowanych obszarach może mieć korzystny wpływ dla wszystkich uczestników procesu edukacji w następującym wymiarze:

### **1. Szkoły i Dyrektora**

- umacnianie wizerunku szkoły jako organizacji uczącej się
- ustawiczne doskonalenie kompetencji kadry pedagogicznej
- budowanie/rozwijanie kultury współpracy i wzajemnego uczenia się
- wzrost motywacji nauczycieli
- wzrost motywacji uczniów
- zwiększenie zaangażowania rodziców w działania szkoły
- możliwość lepszego zgłębienia istoty podejmowanych problemów

### **2. Nauczyciela**

- rozwój kompetencji własnych
- wzrost motywacji
- nowa postawa wobec ucznia
- profilaktyka wypalenia zawodowego
- wzrost poczucia koherencji
- możliwość pracy w oparciu o nowoczesne narzędzia
- wzmacnianie relacji z uczniami
- koncentracja na mocnych stronach ucznia
- koncentracja na rozwiązaniach, a nie na problemie
- możliwość systematycznej autorefleksji nad jakością własnej pracy

### **3. Ucznia**

- wzmocnienie poczucia koherencji
- poznanie swoich mocnych stron
- wzrost samooceny

- wzrost motywacji do nauki
- budowanie relacji z nauczycielem
- wsparcie w poszukiwaniu rozwiązań problemów/trudności

#### 4. Rodzica

- zmotywowane do nauki dziecko
- budowanie partnerskiej relacji z nauczycielem
- lepszy przepływ informacji rodzic – szkoła
- zwiększenie zaangażowania w problemy dziecka
- zwiększenie zaangażowania w problemy szkoły
- rozwój własny w zakresie wspierania dziecka w nauce

Coaching rozpoczyna się zatem od określenia problemu, następnie problem ten zamieniany jest w cel, kolejnym krokiem jest określenie oczekiwanych rezultatów i dopiero na koniec przechodzimy do poszukiwania dostępnych rozwiązań.

Coaching w oświacie uzupełnia pewną lukę. Do tej pory rozwój kadr odbywał się głównie poprzez szkolenia. Metoda coachingu może mieć wpływ na zmianę postaw a nie tylko zwiększanie wiedzy i nabywanie umiejętności. Pomaga także, poprzez wykorzystywanie już posiadanych kompetencji w uporządkowaniu działań. Wprowadzenie metod i technik coachingowych jako uzupełnienie podstawowych umiejętności pedagogów może stać się początkiem nowej jakości edukacji.

#### Bibliografia:

Kaczmarek M. (2011), *Motywacja w ujęciu teorii samodeterminacji (materiały szkoleniowe Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu)*,

Knowles Malcolm S., Holton Elwood F., Swanson Richard A. (2009), *Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN,

Marciniak A., Rogala-Marciniak S. (2012), *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Warszawa, Wolters Kluwer Polska,

Paciorek A. (2011), *Coaching jako nowoczesna metoda kształcenia* (Artykuł powstał w ramach projektu „Nowoczesny wykładowca – tutor i coach” realizowanego przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną TWP w Warszawie, współfinansowanego przez EFS w ramach PO Kapitał Ludzki <http://www.eduinfo.pl/>),

Rogers J. (2010), *Coaching. Podstawy umiejętności*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk

Thorpe S., Clifford J.(2004), *Podręcznik coachingu*, Poznań, Rebis

Strona internetowa: <http://www.businessballs.com/kolblearningstyles.htm>

Strona internetowa: <http://www.inspired.pl/zasoby.html>